

ABSTRAK

Transisi energi nasional dan meningkatnya kompleksitas operasional di sektor minyak dan gas menuntut perusahaan seperti PT PERTAMINA EP Cepu Regional 4 (PEPC) untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan yang terarah. Namun, efektivitas program pelatihan sering kali dipertanyakan apabila tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Salah satu faktor yang diduga memperkuat hubungan tersebut adalah keterlibatan karyawan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui survei kepada karyawan tetap/kontrak PEPC yang telah mengikuti satu kali pelatihan. Sebanyak 119 kuesioner yang valid dianalisis menggunakan metode SEM-PLS, mencakup uji model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), analisis deskriptif, serta uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan terdukung signifikan. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan terdukung berpengaruh positif terhadap kinerja dan berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan jalur tambahan yang memperkuat efek pelatihan terhadap kinerja, namun tidak sepenuhnya menjelaskan hubungan tersebut. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi PEPC untuk mendesain program pelatihan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi, tetapi juga mendorong keterlibatan emosional dan kognitif karyawan dalam pekerjaan mereka, guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata kunci: pelatihan dan pengembangan, keterlibatan karyawan, kinerja karyawan, PEPC.

ABSTRACT

The national energy transition and increasing operational complexity in the oil and gas sector require companies such as PT PERTAMINA EP Cepu Regional 4 (PEPC) to enhance human capital through well-targeted training and development programs. However, the effectiveness of such programs is often questioned when they do not directly translate into improved employee performance. One factor suspected to reinforce this relationship is employee engagement. This study aims to examine the influence of training and development on employee performance, with employee engagement as a mediating variable. A quantitative approach was employed through a survey distributed to permanent/contract-based PEPC employees who had participated in training programs within the past two years. A total of 119 valid questionnaires were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS) method, covering the assessment of the measurement model (outer model), structural model (inner model), descriptive analysis, and hypothesis testing.

The findings indicate that all proposed hypotheses are statistically significant. Training and development have a positive influence on performance. Moreover, employee engagement positively affects performance and partially mediates the relationship between training and development and performance. These findings suggest that employee engagement serves as an additional pathway that enhances the impact of training on performance, although it does not fully explain the relationship. Practically, this study provides valuable insight for PEPC to design training programs that not only focus on skill development but also foster emotional and cognitive engagement in employees, ultimately driving optimal performance.

Keywords: *training and development, employee involvement, employee performance, PEPC.*