Didaktik : Jurnal Ilmiah FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 04, Desember 2026

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BESMINDO MATERI SEWATAMA KOTA DURI

Syifa Zahaiyah Putri
Universitas Riau
syifa.zahaiyah0161@student.unri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of training and work experience on employee performance, with competence serving as a mediating variable, at PT Besmindo Materi Sewatama in Duri City. The study is motivated by observed variations in competence levels, training implementation, work experience, and employee performance—factors that require attention in efforts to enhance company performance. A quantitative approach was employed, utilizing the Partial Least Squares (PLS) analysis method. Data were collected via questionnaires distributed to employees of PT Besmindo Materi Sewatama in Duri City. Hypothesis testing was conducted using Path Coefficients and Specific Indirect Effects, based on criteria of T-statistics > 1.96 and P-values < 0.05. The results indicate that training has a significant effect on both performance and competence; work experience significantly affects both performance and competence; and competence significantly influences employee performance. Furthermore, competence was found to mediate the effects of both training and work experience on employee performance. Consequently, enhancing training and leveraging work experience—supported by continuous competence development—can help improve the performance of employees at PT Besmindo Materi Sewatama in Duri City.

***Keywords**: Training, Work Experience, Competence, Employee Performance, Mediating Variable.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi pada PT Besmindo Materi Sewatama Kota Duri. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan tingkat kompetensi, pelaksanaan pelatihan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Besmindo Materi Sewatama Kota Duri. Pengujian hipotesis dilakukan melalui *Path Coefficients* dan *Specific Indirect Effects* dengan kriteria *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan

kompetensi, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompetensi, serta kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi terbukti memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja dan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan pelatihan dan pemanfaatan pengalaman kerja yang didukung oleh pengembangan kompetensi secara berkelanjutan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan PT Besmindo Materi Sewatama Kota Duri.

Kata kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Variabel Mediasi.

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan persaingan antar perusahaan menuntut organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia guna mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target (Nerys et al., 2021; Adhari, 2021).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya pelatihan, pengalaman kerja, dan kompetensi. Pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan (Wicaksana & Setiawan, 2025), sedangkan pengalaman kerja berperan dalam membentuk kemampuan melalui pekerjaan yang telah dilakukan (Putri et al., 2024). Selain itu, kompetensi juga berperan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif (Krisnawati & Bagia, 2021).

Pada PT Besmindo Materi Sewatama, data penilaian kinerja tahun 2025 menunjukkan bahwa dari 126 karyawan, masih terdapat 12 karyawan dalam kategori cukup, 5 kategori perlu perbaikan, dan 2 kategori tidak memuaskan. Permasalahan juga terlihat pada kompetensi, yaitu jumlah karyawan dengan kompetensi di bawah 60 meningkat dari 3 orang pada 2024 menjadi 8 orang pada 2025. Selain itu, partisipasi pelatihan belum optimal. Pada tahun 2025, kehadiran peserta pelatihan sertifikasi hanya 18 dari 45 undangan, mandatory 73 dari 126 undangan, dan keterampilan 39 dari 65 undangan.

Di sisi lain, pengalaman kerja karyawan juga beragam. Sebanyak 82 dari 126 karyawan memiliki masa

kerja 0–10 tahun, sedangkan sisanya memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan pengalaman yang berpotensi memengaruhi penguasaan keterampilan dan penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompetensi perlu dikaji sebagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan; (2) apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi karyawan; (3) apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (4) apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (5) apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (6) apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi; dan (7) apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi pada PT Besmindo Materi Sewatama Kota Duri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kompetensi dan kinerja karyawan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta peran kompetensi dalam memediasi pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Besmindo Materi Sewatama, Jalan Duri–Dumai Km. 09, Desa Sebangar, Kecamatan Bathin Solapan, Kabupaten Bengkalis, Riau, pada November 2025 hingga Januari 2026. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi (Sugiyono, 2023).

Populasi penelitian terdiri atas 126 karyawan lokal bagian Support Yard. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden sebanyak 126 orang. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder dari dokumen perusahaan serta literatur terkait. Wawancara digunakan sebagai teknik pendukung pengumpulan informasi (Sudaryono, 2017; Priadana dan Sunarsi, 2021).

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) sebagai variabel independen, kompetensi (Z) sebagai variabel mediasi, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pelatihan diukur melalui indikator materi, metode, instruktur, peserta, evaluasi, dan tujuan pelatihan. Pengalaman kerja diukur berdasarkan masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan pekerjaan dan peralatan. Kompetensi diukur melalui aspek teknikal diri, pengembangan diri, dan soft skill. Sementara itu, kinerja diukur berdasarkan sepuluh indikator penilaian perusahaan, meliputi K3L, absensi, komunikasi, efisiensi, produktivitas dan mutu, pengetahuan dan keterampilan, pemecahan masalah, tanggung jawab, pelayanan jasa, serta keahlian jalur kerja.

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS versi 4.1.1.8. Analisis meliputi evaluasi outer model melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas, serta evaluasi inner model menggunakan R-square dan f-square.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui path coefficients untuk mengetahui pengaruh langsung dan specific indirect effects untuk menguji pengaruh tidak langsung melalui kompetensi. Prosedur bootstrapping digunakan untuk memperoleh nilai t-statistics dan p-values. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05 (Savitri et al., 2021).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 126 karyawan PT Besmindo Materi Sewatama. Berdasarkan jenis

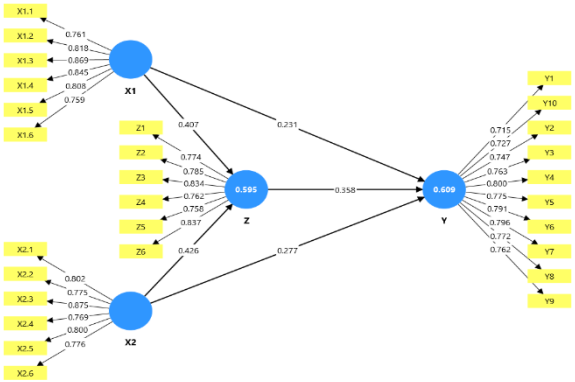
kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 93 orang (73,81%), sedangkan perempuan sebanyak 33 orang (26,19%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang 31–45 tahun, yaitu 58 orang (46,03%). Dari tingkat pendidikan, sebanyak 72 orang (57,14%) memiliki pendidikan Diploma, Sarjana, atau Pascasarjana. Responden juga berasal dari berbagai bidang pekerjaan, sehingga penelitian mencakup beragam fungsi dalam perusahaan.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada dalam kategori sangat baik. Variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata 4,46, kompetensi sebesar 4,50, pelatihan sebesar 4,48, dan pengalaman kerja sebesar 4,48. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja, kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja di perusahaan.

3. Hasil Analisis Data

A. Uji *Outer Model*



Gambar 1. *Outer Model*

a. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk menilai kemampuan indikator dalam mengukur variabel laten melalui nilai *outer loading*. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS 2026, seluruh indikator pada variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja (Y), dan Kompetensi (Z) memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio*

(HTMT), *Fornell–Larcker Criterion*, dan *cross loadings*.

Tabel 1. Hasil Uji HTMT

Hubungan Variabel	Nilai HTMT
X1–X2	0,802
X1–Y	0,748
X2–Y	0,767
X1–Z	0,800
X2–Z	0,806
Y–Z	0,793

Sumber: Output SmartPLS (2026).

Berdasarkan Tabel 1, seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,85 sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 2. Hasil Uji Fornell–Larcker Criterion

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	0,811			
X2	0,716	0,800		
Y	0,684	0,699	0,765	
Z	0,712	0,718	0,721	0,792

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan Fornell–Larcker.

Hasil pengujian *cross loadings* juga menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, indikator pada variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja (Y), dan Kompetensi (Z) memenuhi kriteria validitas diskriminan.

c. Uji Relibiltas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Kriteria reliabilitas terpenuhi apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (rho_c) > 0,70 serta *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

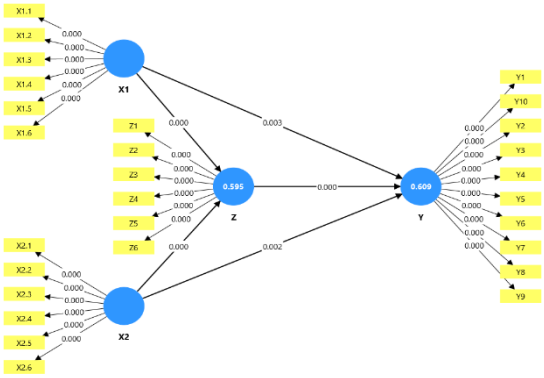
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)	AVE	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,895	0,920	0,658	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,887	0,914	0,640	Reliabel
Kinerja (Y)	0,921	0,934	0,586	Reliabel
Kompetensi (Z)	0,881	0,910	0,628	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70 serta nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk

memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

B. Uji *Inner Model*



Gambar 2. ***Inner Model***

a. *R-Square*

Uji *R-Square* dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai *R-Square Adjusted* digunakan untuk menilai kemampuan penjelasan model dengan mempertimbangkan jumlah prediktor.

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

	R-Square	*R-Square Adjusted*
Y	0.609	**0.599**
Z	0.595	**0.589**

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 4, nilai *R-Square Adjusted* variabel Kinerja (Y) sebesar 0,599 menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), bersama Kompetensi (Z) dalam model, menjelaskan 59,9% variasi Kinerja. Sementara itu, nilai sebesar 0,589 pada variabel Kompetensi (Z) menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) menjelaskan 58,9% variasi Kompetensi. Kedua nilai tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model pada kategori sedang (*moderate*).

b. *Effect Size (f-Square)*

Uji Effect Size (f-Square) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian f-Square yaitu 0,02 (lemah), 0,15 (sedang), dan 0,35 (kuat).

Tabel 5. Hasil Uji Effect Size (f-Square)

	Y	Z
X1	0.055	0.199
X2	0.078	0.219
Y		
Z	0.133	

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 5, Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) memiliki pengaruh lemah terhadap Kinerja (Y), masing-masing sebesar 0,055 dan 0,078. Sementara itu, pengaruh keduanya terhadap Kompetensi (Z) termasuk kategori sedang, yaitu 0,199 dan 0,219. Adapun pengaruh Kompetensi (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,133 termasuk kategori lemah.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur Bootstrapping melalui dua pengujian, yaitu Path Coefficients untuk mengetahui pengaruh langsung dan Specific Indirect Effects untuk mengetahui pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Hipotesis diterima apabila nilai t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05.

a. *Path Coefficients*

Path Coefficients digunakan untuk menguji pengaruh langsung antarvariabel dalam model penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji *Path Coefficients*

	t-statistics	*p-values*
X1 -> Y	3.022	**0.003**
X1 -> Z	3.690	**0.000**
X2 -> Y	3.165	**0.002**
X2 -> Z	3.730	**0.000**
Z -> Y	4.007	**0.000**

Sumber: Output SmartPLS (2026).

Berdasarkan Tabel 6, seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05. Hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. H1: Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai t-statistics 3,022 dan p-values 0,003. Dengan demikian, H1 diterima.
2. H2: Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Z), dengan nilai t-statistics 3,690 dan p-values 0,000. Dengan demikian, H2 diterima.
3. H3: Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai t-statistics 3,165 dan p-values 0,002. Dengan demikian, H3 diterima.
4. H4: Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (Z), dengan nilai t-statistics 3,730 dan p-values 0,000. Dengan demikian, H4 diterima.
5. H5: Kompetensi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai t-statistics 4,007 dan p-values 0,000. Dengan demikian, H5 diterima.

b. *Specific Indirect Effects*

Specific Indirect Effects digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Tabel 7. Hasil Uji *Specific Indirect Effects*

	Original sample (O)	*t-statistics*	*p-values*
X1 -> Z -> Y	0.146	2.570	**0.010**
X2 -> Z -> Y	0.153	2.649	**0.008**

Sumber: Output SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 7, kedua hubungan tidak langsung memenuhi kriteria pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

1. H6: Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Kompetensi (Z), dengan nilai original sample 0,146, t-statistics 2,570, dan p-values 0,010. Dengan demikian, H6 diterima.
2. H7: Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Kompetensi (Z), dengan nilai original sample 0,153, t-statistics 2,649, dan p-values 0,008. Dengan demikian, H7 diterima.

4. Pembahasan

A. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Besmindo Materi Sewatama. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Hasil ini sejalan dengan teori Kasmir (2019:126) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membekali karyawan dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku. Temuan ini juga didukung oleh Putri et al. (2024), Hartomo dan Luturlean (2020), serta Sembiring (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Kasmir (2019:126) yang menjelaskan bahwa pelatihan dapat membekali karyawan dengan kemampuan yang

dibutuhkan dalam bekerja, serta Sedarmayanti (2017:211) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menghasilkan kinerja terbaik. Hasil ini didukung oleh Firman et al. (2025) dan Hamid et al. (2024), yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

C. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja membantu karyawan memahami prosedur, menguasai peralatan, serta menghadapi permasalahan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Ilham (2022) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja berkaitan dengan masa kerja, pengetahuan, dan keterampilan seseorang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Damaratih et al. (2025), Parwita et al. (2023), serta Annisa (2022), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Pengalaman dalam menjalankan pekerjaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan menghadapi berbagai situasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori Ilham (2022) serta konsep kompetensi menurut Sedarmayanti (2017:211) dan Spencer dalam Wibowo (2017:96). Hasil penelitian ini didukung oleh Purnomo et al. (2022), Tony dan Taufik (2022), serta Putri et al. (2024), yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

E. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan membantu karyawan melaksanakan tugas, menyelesaikan permasalahan, serta mencapai hasil kerja sesuai standar perusahaan. Hal ini sejalan

dengan teori Sedarmayanti (2017:211) dan Spencer dalam Wibowo (2017:96), yang menjelaskan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang mendukung keberhasilan pekerjaan. Temuan ini didukung oleh Firman et al. (2025), Putri et al. (2024), serta Aulia et al. (2024), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja melalui pengembangan kemampuan teknis, pengetahuan, dan perilaku kerja karyawan. Sejalan dengan teori Kasmir (2019:126) dan Sedarmayanti (2017:211), pelatihan berperan dalam mengembangkan kemampuan yang selanjutnya dapat diterapkan dalam pekerjaan. Hasil ini didukung oleh Firman et al. (2025) dan Hamid et al. (2024), yang menemukan bahwa kompetensi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

G. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat berkembang menjadi kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi tersebut selanjutnya mendukung kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil ini sejalan dengan teori Ilham (2022) dan Sedarmayanti (2017:211), serta didukung oleh penelitian Putri et al. (2024), Sumariani et al. (2024), dan Lestari dan Putri (2024), yang menemukan bahwa kompetensi memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja

karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi pada PT Besmindo Materi Sewatama, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Dengan demikian, pelatihan berperan dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman membantu karyawan memahami pekerjaan, menguasai peralatan, dan menyelesaikan tugas secara efektif.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh, semakin besar kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang baik mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil sesuai standar perusahaan.
6. Kompetensi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi.
7. Kompetensi memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja melalui pengembangan kompetensi karyawan.

Secara keseluruhan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompetensi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Besmindo Materi Sewatama.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., Hartono, J., & Usman, B. (2020). Konsep Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis. UPP STIM YKPN.

Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian. Unimal Press.

Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.

Annisa, P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Aulia, M., Setiawan, I., & Febriadi, H. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Jurnal Administrasi Negara, 6, 79–85.

Damaratih, F., Sutapa, H., & Novia, R. (2025). Pengaruh pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri. PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 3(4), 01–14. https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1016

Firman, E., Ramdani, B. P., & Marta, W. S. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Travesindo Multi Elektrik, 2(3), 205–213.

Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & Purnomo, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi pada Departemen Produksi pada Salah Satu Perusahaan Tambang di Indonesia, 9(2), 1222–1234. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1920

Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. JIMEA, 4(1), 200–207. https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264

Ilham, M. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris. JMM Unram - Master of Management Journal, 11(1), 13–20. https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695

Issalillah, F. (2020). Kinerja dan Tenaga Kerja. Metromedia.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.

Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 7(1), 29–38.

Lestari, C., & Putri, T. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening, 1(02), 217–225.

Nerys, L. L. T., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. OPTIMAL, 18(3), 94–104.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendekia.

Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri, 4, 69–81.

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Pascal Books.

Purnomo, M. Varis, Perizade, B., & Syapril, Y. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Intervening Pada Kepala Unit Pelaksana Teknis PT. Kereta Api Indonesia, 7(10).

Putri, R. A. E., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan, 2(2).

Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536

Savitri, C., Faddila, S. P., Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., & Sihombing, P. (2021). Statistik Multivariat dalam Riset. Widina Bhakti Persada Bandung.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Bumi Aksara.

Sembiring, A. T. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Sudaryono. (2017). Metodologi Penelitian. PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-5). Alfabeta.

Sumariani, R., Sari, M. W., & Fenia, S. Z. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja pada PT. Transco Energi Utama. Journal Economic Excellence Ibnu Sina, 2(1).

Tony, & Taufik, Y. (2022). Pengaruh kepribadian dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja karyawan PT. Era Musika Indah Medan. Lensa Ilmiah:

Jurnal Manajemen dan Sumberdaya, 1, 88–93.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jurnal Warta, Edisi 06.

Wicaksana, H. A., & Setiawan, R. (2025). Dampak program pelatihan bagi kinerja karyawan. Sanskara Manajemen dan Bisnis, 3(03), 207–219. https://doi.org/10.58812/smb.v3i03.520