JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 7 Juli 2026 | **Revised:** 12 Juli 2026 | **Accepted:** 16 Agustus 2026

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Pilar Mitra Abadi

Maya Fujita Maulani[1], Rima Rachmawati[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, maya.fujita@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, rima.rachmawati@widyatama.ac.id

Corresponding Author: maya.fujita@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of training and competence on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. Pilar Mitra Abadi. This research employed a quantitative approach using a causal associative method. The population of this study consisted of all permanent employees of PT. Pilar Mitra Abadi, totaling 85 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through questionnaire distribution and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that training, competence, job satisfaction, and employee performance are categorized as fairly good. Hypothesis testing reveals that training has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance, training has a positive and significant effect on job satisfaction, competence has a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction is proven to significantly mediate the effect of training on employee performance and the effect of competence on employee performance.*

Keyword: *Training, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance, Mediation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Pilar Mitra Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pilar Mitra Abadi sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Mediasi.

PENDAHULUAN

PT. Pilar Mitra Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja promosi yang melayani berbagai klien dan brand nasional. Perusahaan ini berkantor pusat di Jalan Kayu Agung, Kecamatan Lengkong, Kota Bandung, serta memiliki cakupan operasional yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan didukung oleh karyawan yang bertugas mengelola administrasi, koordinasi kegiatan promosi, pengelolaan tenaga kerja lapangan, pelaporan kegiatan, serta pelayanan kepada klien. Karyawan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan karena terlibat secara langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis karena memiliki peran utama dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017). Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan laporan evaluasi kinerja tahunan karyawan PT. Pilar Mitra Abadi, diketahui bahwa seluruh indikator kinerja karyawan PT. Pilar Mitra Abadi mengalami penurunan selama periode 2023–2025. Pada indikator disiplin kerja (kehadiran dan ketepatan waktu), realisasi kinerja pada tahun 2023 mencapai 92% yang termasuk kategori sangat baik. Namun, pada tahun 2024 menurun menjadi 88% dan pada tahun 2025 kembali menurun menjadi 84% yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan mengalami penurunan dari kategori sangat baik menjadi baik.

Pada indikator kualitas kerja (pelaksanaan tugas dan tanggung jawab), realisasi kinerja tahun 2023 sebesar 90% yang termasuk kategori sangat baik. Selanjutnya mengalami penurunan menjadi 86% pada tahun 2024 dan 82% pada tahun 2025 yang termasuk kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan mengalami penurunan meskipun masih berada pada kategori baik.

Pada indikator ketepatan waktu dalam pengelolaan kegiatan atau event, realisasi kinerja pada tahun 2023 sebesar 93% yang termasuk kategori sangat baik. Pada tahun 2024 menurun menjadi 87% dan kembali menurun menjadi 83% pada tahun 2025 yang termasuk kategori baik. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pada indikator koordinasi dan kerja sama tim, realisasi kinerja tahun 2023 mencapai 91% yang termasuk kategori sangat baik. Selanjutnya menurun menjadi 86% pada tahun 2024 dan 81% pada tahun 2025 yang termasuk kategori baik. Penurunan ini menunjukkan bahwa efektivitas koordinasi dan kerja sama antar karyawan mengalami penurunan selama periode pengamatan.

Secara keseluruhan, rata-rata pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2023 sebesar 91,5% yang termasuk kategori sangat baik, kemudian menurun menjadi 86,75% pada

tahun 2024 dan 82,5% pada tahun 2025 yang termasuk kategori baik. Meskipun rata-rata kinerja masih berada pada kategori baik, penurunan yang terjadi secara konsisten pada seluruh indikator menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pilar Mitra Abadi belum mencapai target perusahaan sebesar 100%, sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan untuk dilakukan upaya peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif (Dessler, 2020). Selain pelatihan, kompetensi juga menjadi faktor yang penting karena mencerminkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal (Spencer & Spencer, 1993). Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Sibarani dan Dwiarti (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Kompetensi mencerminkan karakteristik individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih efektif, beradaptasi dengan perubahan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Spencer & Spencer, 1993).

Selain faktor kemampuan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis yang berkaitan dengan sikap dan perasaan terhadap pekerjaan, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan tingkat kesesuaian antara harapan dengan kondisi kerja yang dirasakan (Robbins & Judge, 2024).

Pada PT. Pilar Mitra Abadi, kinerja karyawan menunjukkan kecenderungan menurun selama periode 2023–2025. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja diduga memiliki peran dalam menjembatani pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Triyanti dan Saroyo (2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Aidah dan Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi juga menjadi faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Kompetensi yang baik diyakini mampu membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara lebih efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Verianto (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Salvano, Naadu, dan Hara (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga menunjukkan temuan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Jumadi (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Afriana (2026) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa peran kepuasan kerja sebagai

variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang belum konsisten sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausalitas. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui pengukuran data dalam bentuk angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan prosedur statistik. Menurut Sugiyono (2023), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta melihat pengaruh antar variabel secara objektif.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh anggota yang berjumlah 85 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh lebih akurat dan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya tanpa adanya pengurangan jumlah responden.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup yang disusun untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut diberikan kepada seluruh karyawan PT. Pilar Mitra Abadi sebagai responden penelitian. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian sehingga dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian akan diolah dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk memperoleh kesimpulan penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Metode SEM-PLS digunakan karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan, baik hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui hubungan secara langsung antar variabel dalam model penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai t-statistics dan p-value. Karena hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini memiliki arah hubungan yang jelas, maka pengujian signifikansi menggunakan one-tailed test. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics > 1,645 dan p-value < 0,05.

Tabel 1. Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.516	0.517	0.092	5.620	0.000
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.610	0.614	0.049	12.514	0.000
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.190	0.190	0.086	2.204	0.028
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0.496	0.495	0.055	8.975	0.000
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.352	0.352	0.066	5.357	0.000

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 2026

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,516 dengan nilai t-statistics sebesar 5,620 dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-statistics > 1,645 dan p-value < 0,05, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selanjutnya, hubungan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,610 dengan nilai t-statistics sebesar 12,514 dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-statistics > 1,645 dan p-value < 0,05, sehingga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin tinggi.

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,190 dengan nilai t-statistics sebesar 2,204 dan p-value sebesar 0,028. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-statistics >1,645 dan p-value < 0,05, sehingga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, hubungan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,496 dengan nilai t-statistics sebesar 8,975 dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-statistics > 1,645 dan p-value < 0,05, sehingga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kemudian, hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,352 dengan nilai t-statistics sebesar 5,357 dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-statistics > 1,645 dan p-value < 0,05, sehingga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hubungan langsung antar variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan berdasarkan kriteria one-tailed test. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh langsung dalam penelitian ini dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui peran variabel mediasi dalam hubungan antar variabel penelitian. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai t-statistics dan p-value. Karena hipotesis dalam penelitian ini bersifat berarah, maka pengujian signifikansi menggunakan one-tailed test. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics > 1,645 dan p-value < 0,05.

Tabel 2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values

Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.315	0.318	0.064	4.939	0.000
Pelatihan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.256	0.256	0.055	4.668	0.000

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 2026

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,315 dengan nilai t-statistics sebesar 4,939 dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-statistics > 1,645 dan p-value < 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,256 dengan nilai t-statistics sebesar 4,668 dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-statistics > 1,645 dan p-value < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Koefisien yang bernilai positif mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dinyatakan diterima. Selain itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi juga dinyatakan diterima. Dengan demikian, Kepuasan Kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pilar Mitra Abadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka Kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Mitra Abadi

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,352 dengan nilai t-statistics sebesar 5,357 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiwi Triyanti dan Saroyo (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aulia Rahman, Achmad Efendi, dan Vera Anitra (2025) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Mitra Abadi

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,190 dengan nilai t-statistics sebesar 2,204 dan p-value sebesar 0,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hery Verianto The (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Grin Dewi Sibarani dan Rina Dwiarti (2024) juga menunjukkan bahwa

kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Nurul Izzah dan Vera Firdaus (2022) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pilar Mitra Abadi

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,496 dengan nilai t-statistics sebesar 8,975 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizka Fadila (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Kanafiah, Wawan Prahiawan, dan Suherna (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pilar Mitra Abadi

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,610 dengan nilai t-statistics sebesar 12,514 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizka Fadila (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Kanafiah, Wawan Prahiawan, dan Suherna (2021) serta Alifah Shabrina dkk. (2025) menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Mitra Abadi

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,516 dengan nilai t-statistics sebesar 5,620 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hery Verianto The (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Hanifah Hidayatul M dan Jumadi (2025) serta Nurul Izzah dan Vera Firdaus (2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pilar Mitra Abadi

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,256 dengan nilai t-statistics sebesar 4,668 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizka Fadila (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kanafiah, Wawan Prahiawan, dan Suherna (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pilar Mitra Abadi

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,315 dengan

nilai t-statistics sebesar 4,939 dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-statistics > 1,645 dan p-value < 0,05, sehingga kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hery Verianto The (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rizka Fadila (2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

REFERENSI

Ali, A., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Hariyanto, E. (2024). The impact of development and training, work-life quality, self-efficacy, safety, and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT), 4*(1), 70–80. https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i1.2188

Aidah, S., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika, 4*(2), 122–135.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education. Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hidayatul, H., & Jumadi. (2025). Pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 5*(2).

Kanafiah, Prahiawan, W., & Suherna. (2021). Pengaruh kompetensi (*hard skill*) dan pelatihan terhadap kinerja pelaksana teknis melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 5*(2), 186–199.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education. Salvano, D. P., Naadu, L. O. L., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. *Jurnal Sosial dan*

Sains, 3(2)

Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 1*(4), 1–14.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Triyanti, W., & Saroyo. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pelatihan dan Kursus Prima Smart Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis, 6*(2).

Verianto, H. (2024). Analysis of the effect of competence on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5*(2), 5693–5706.

Wibowo. (2024). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.