

SKRIPSI

**KONTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN PESERTA DIDIK
TERHADAP DAYA SAING DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. AFRA MAHARDHIKA**



Oleh:

NUR HENY
NPM. 22.61201.005

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **09 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/JWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	2.	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani S.Sos.MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : NUR HENY
NPM : 22.61201.005
Judul Skripsi : Kontribusi Pendidikan Dan Pengalaman Peserta Didik Terhadap Daya Saing Dengan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Afra Mahardhika.
Nilai Angka/Huruf : **82,49 / A-**

- Calatan :
1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
 2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **KONTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
PESERTA DIDIK TERHADAP DAYA SAING
DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. AFRA MAHARDHIKA.**

Nama Mahasiswa : Nur Heny
NPM : 2261201005
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,



(Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM.)
NIDN. 1114047902

Dosen Pembimbing II,



(Eko Ravi Pratama, SE.,MM.)
NIDN. 111119102

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



(Dr. M. Astriz Yulidar Abbas, SE.,MM.)
NIDN. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal: 09 April 2026

HALAMAN PENGUJI


Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 09 April 2026

Dosen Penguji

1. Dian Irma Aprianti, S.IP, MM.

1. 

2. Eko Ravi Pratama, SE, MM.

2. 

3. Hj. Yeni Yahdiani S. Sos. MM.

3. 




HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini mengatakan bahwa:

Nama : Nur Heny
NPM : 22.61201.005
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah melakukan perubahan pada Skripsi yang berjudul: **Kontribusi Pendidikan Dan Pengalaman Peserta Didik Terhadap Daya Saing Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Afra Mahardhika**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji sebagai berikut:

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM.	1. Perbaiki Sistematika	
2.	Eko Ravi Pratama, SE., MM.	-	
3.	Hj. Yeni Yahdiani S. Sos. MM.	1. Masukkan nama pimpinan perusahaan dalam kata pengantar 2. Perbaiki tabel-tabel agar tidak melampaui batas margin	

RIWAYAT HIDUP



Nur Heny; Lahir di Muara Badak, pada tanggal 25 Mei 2004, anak ke 3 dari 4 bersaudara dari Bapak Herman dan Ibu Hasna. Menempuh pendidikan dasar tahun 2010-2016 pada SDN 013 Anggana, melanjutkan ke MTS Darul Ihsan Kec. Anggana tahun 2016-2019, dan melanjutkan pendidikan di MA Darul Ihsan Kec. Anggana tahun 2019-2022. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2025. Melaksanakan KKN di Kelurahan Tani Aman tahun 2025, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Ibu Hj. Rustiana, S.H., M.H. Bergabung dan aktif sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen pada tahun 2022 s.d 2023, dan Organisasi Himpunan Masyarakat Islam pada tahun 2022 s.d 2025. Berkat karunia dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “KONTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN PESERTA DIDIK TERHADAP DAYA SAING DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. AFRA MAHARDHIKA ”

MOTTO

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya “

(QS. Al-Baqarah 2:286)

“Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini”

Salam Hormat,

Nur Heny

ABSTRAK

Nur Heny (2026), "Kontribusi Pendidikan dan Pengalaman Peserta Didik Terhadap Daya Saing dengan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Afra Mahardhika". Dengan Dosen Pembimbing I, Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., MM. dan Dosen Pembimbing II, Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman secara langsung terhadap daya saing, pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja, pengaruh kinerja terhadap daya saing, serta peran kinerja dalam memediasi pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap daya saing pada peserta didik PT. Afra Mahardhika. Metode penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat kausal yang bertujuan mengetahui sebab akibat antar variabel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Populasi 474 dan sampel 83 peserta didik. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan program WarpPLS 7.0 untuk mengetahui pengaruh dan hubungan sebab akibat dari masing-masing variabel.

Dari hasil analisis, diketahui bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing dan terhadap kinerja. Pengalaman secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing maupun terhadap kinerja. Kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing. Kinerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh pendidikan terhadap daya saing, namun kinerja tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman terhadap daya saing.

Kata kunci: pendidikan, pengalaman, kinerja, daya saing

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal/skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Herman dan Ibunda Hasna, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga proposal/skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama membuat proposal/skripsi ini, penulis juga mendapat banyak bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai orang. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM. dan Bapak Eko Ravi Pratama, SE, MM., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.

7. Ibu Indiyah Retnaning W, S.H., selaku Direktur Utama PT. Afra Mahardhika yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian di perusahaan yang beliau pimpin. Bantuan dan arahan yang diberikan sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
8. Saudara saya tersayang Deddy Mulya, Nur Hayati, Iis Apriska, S.M., Evan Aditia dan Muhammad Adriansyah. Serta sahabat saya Yesika Kariyamayanti, Susi Susanti, Tira Joni dan Winda Joneles.

Penulis menyadari bahwa proposal atau skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar bisa meningkatkan kualitas di masa depan. Semoga karya skripsi ini bisa bermanfaat dan memberikan kontribusi yang baik bagi semua orang yang membutuhkannya.

Samarinda, 01 April 2026

Penulis,

Nur Heny

2261201005

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.6. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Penelitian Terdahulu	13
2.2. Dasar Teori	15
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.2. Teori <i>Human Capital</i>	16
2.2.3. Daya Saing	17
2.2.4. Kinerja	19
2.2.5. Pendidikan	21
2.2.6. Pengalaman	24
2.2.7. Hubungan Antar Variabel	26
2.3. Kerangka Konseptual	27

2.3.1. Kerangka Pikir	27
2.3.2. Model Konseptual	29
2.5. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1. Jenis Penelitian	31
3.2. Waktu Dan Tempat Penelitian	31
3.3. Definisi Operasional Variabel	32
3.4. Populasi Dan Sampel	35
3.4.1. Populasi	35
3.4.2. Sampel	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.1. Wawancara	37
3.5.2. Kuesioner	37
3.5.3. Dokumentasi	38
3.6. Metode Analisis	38
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif	38
3.6.2. Partial Least Square (PLS)	39
3.6.3. Uji Measurement Model (<i>Outer Model</i>)	39
3.6.4. <i>Godness of Fit (GoF)</i>	41
3.6.5. Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	42
3.7. Pengujian Hipotesis	42
3.7.1. Uji T	42
3.8. Uji Pengaruh Mediasi	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.1. Profil PT. Afra Mahardhika	44
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	45
4.2. Deskripsi Data	45
4.2.1. Karakteristik Responden	46
4.3. Analisis Data	47
4.3.1. Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden	48

4.3.2. Analisis Dan Pengujian Hipotesis	62
4.4. Pembahasan	71
4.4.1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Daya Saing	71
4.4.2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Daya Saing	72
4.4.3. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja	73
4.4.4. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja	74
4.4.5. Pengaruh Kinerja Terhadap Daya Saing	74
4.4.6. Pengaruh Pendidikan Terhadap Daya Saing Melalui Kinerja	75
4.4.7. Pengaruh Pengalaman Terhadap Daya Saing Melalui Kinerja	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. 1 Data Daya Saing Peserta Didik PT. Afra Mahardhika	3
Tabel 1. 2 Data Kinerja Peserta Didik PT. Afra Mahardhika	4
Tabel 1. 3 Data Pendidikan Peserta Didik PT. Afra Mahardhika	5
Tabel 1. 4 Data Pengalaman Peserta Didik PT. Afra Mahardhika	6
Tabel 1. 5 Data Peserta Didik PT. Afra Mahardhika	7
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert	38
Tabel 3. 2 Pengukuran Inner Model	42
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Pelatihan	47
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pendidikan	48
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman	52
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	56
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Daya Saing	59
Tabel 4. 9 Indikator Variabel	62
Tabel 4. 10 Cross Loading, AVE, Composite Reability, Cronbach's Alpha	63
Tabel 4. 11 Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs	65
Tabel 4. 12 R-square	65
Tabel 4. 13 Indicator Weights	66
Tabel 4. 14 Goodnes Of Fit	68
Tabel 4. 15 Pengaruh Langsung (Direct Effects)	69
Tabel 4. 16 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)	70

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	28
Gambar 2.2 Model Konseptual	29
Gambar 4. 1 Hasil Pengolahan Data	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 1. 2 Surat Izin Penelitian	92
Lampiran 1. 3 Hasil Wawancara Di PT. Afra Mahardhika	93
Lampiran 1. 4 Data Peserta Didik dari Perusahaan dan Masyarakat Umum Tahun 2025.	99
Lampiran 1. 5 Foto Dokumentasi	102

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi, apabila suatu organisasi mempunyai proses kerja yang baik, struktur organisasi yang baik dan juga mempunyai teknologi. Namun, menjadi tidak ada artinya dalam upaya pengembangan organisasi, tapi sebaliknya jika suatu organisasi tidak mempunyai teknologi, proses kerja dan struktur organisasi namun mempunyai orang-orang maka organisasi tersebut tetap dapat berfungsi walaupun dengan motivasi yang sangat rendah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu jenis modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan maupun instansi. Manusia adalah kekuatan pendorong dan penentu manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan karena mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu meningkatkan produktifitas dan daya saing organisasi, baik ditingkat lokal maupun nasional. Salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas SDM adalah melalui Pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap individu.

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2020: 16) sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki potensi, kreatifitas, motivasi serta kemampuan untuk memberikan kontribusi terhadap perkembangan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, berkomitmen dan memiliki budaya kerja positif, suatu organisasi akan sulit dalam bersaing dan mempertahankan keberlanjutan organisasinya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari tingkat pendidikan, pengalaman dan produktivitas yang dimiliki. Pendidikan berperan dalam membentuk pengetahuan dasar dan pola pikir peserta didik, sementara pengalaman memberikan pembelajaran praktis yang tidak diperoleh di ruang kelas. Kedua aspek

ini berkontribusi dalam pembentukan kapasitas sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tuntutan industri. Namun, pendidikan dan pengalaman tersebut perlu didukung oleh kinerja, karena kinerja menjadi indikator langsung dari kemampuan seseorang dalam menghasilkan output yang berkualitas dan efisien.

Pada dunia kerja modern, daya saing sumber daya manusia ditentukan oleh kemampuan mereka untuk menunjukkan kompetensi, keterampilan, kreativitas serta efektivitas dalam menyelesaikan berbagai tugas. Oleh karena itu PT. Afra Mahardhika memandang peningkatan kualitas sumber daya manusia peserta didik sebagai prioritas utama. Melalui pelatihan praktik kerja dan program pengembangan kompetensi, lembaga ini berupaya menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga mampu bekerja produktif dan memiliki daya saing tinggi.

Daya saing adalah kemampuan peserta didik untuk bersaing di pasar kerja berdasarkan keterampilan, kompetensi, sertifikasi, profesionalisme dan kesiapan kerja yang mereka miliki. Pada PT. Afra Mahardhika, daya saing peserta dapat dilihat dari kemampuan menghadapi ujian kompetensi, keterampilan teknis dalam praktik lapangan dan kemampuan bekerja sesuai SOP, kesiapan fisik serta mental dan kemampuan bekerja sama tim agar dapat berkomunikasi dengan baik. Daya saing dapat dipengaruhi oleh kualitas Pendidikan dan pengalaman karena peserta dengan Pendidikan yang baik akan memiliki teori yang kuat, sementara peserta yang berpengalaman akan memiliki keunggulan dalam praktik. Keduanya perlu diwujudkan melalui kinerja untuk benar-benar meningkatkan sebuah daya saing.

Daya saing peserta didik belum optimal karena masih ada beberapa peserta yang masih gagal memenuhi standar sertifikasi atau belum siap menghadapi dunia kerja. Faktor kinerja diduga memediasi hubungan Pendidikan dan pengalaman terhadap daya saing. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan Direktur PT. Afra Mahardhika dengan menggunakan data tahun 2025 beliau mengatakan bahwa daya saing peserta didik masih gagal memenuhi standar.

Tabel 1. 1 Data Daya Saing Peserta Didik PT. Afra Mahardhika

No	Indikator Daya Saing	Jumlah Peserta	Presentase
1	Kemampuan Memenuhi SOP	140	30%
2	Kesiapan Kerja	125	26%
3	Keterampilan Teknis	120	25%
4	Kepercayaan Diri	89	19%
Jumlah		474	100%

Sumber: PT. Afra Mahardhika, 2025.

Berdasarkan tabel 1.1 daya saing peserta didik PT. Afra Mahardhika dengan total 474 peserta dalam waktu 1 tahun, terlihat bahwa indikator kemampuan memenuhi SOP menjadi aspek paling dominan dengan jumlah 140 peserta atau 30%, yang menunjukkan bahwa Sebagian besar peserta telah mampu memahami dan menerapkan prosedur kerja dengan baik. Selanjutnya, indikator kesiapan kerja berada pada posisi kedua dengan 125 peserta atau 26% yang menggambarkan bahwa mayoritas peserta sudah cukup siap memasuki dunia kerja. Indikator keterampilan teknis yaitu 120 peserta atau 25% yang menunjukkan bahwa keterampilan teknis peserta berada pada kategori baik namun masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, indikator kepercayaan diri memiliki jumlah terendah, yaitu 89 peserta atau 19%, sehingga menjadi perhatian penting bagi Lembaga pelatihan untuk meningkatkan pengembangan soft skill peserta. Secara keseluruhan, hasil tabel menunjukkan bahwa daya saing peserta berada pada kategori baik, meskipun beberapa aspek seperti kepercayaan diri masih memerlukan penguatan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam dunia kerja, kinerja biasanya dinilai dari beberapa aspek seperti kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu indikator penting

untuk menilai sejauh mana seseorang mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi atau perusahaan.

Indikator kinerja merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja umumnya dinilai melalui beberapa aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan terhadap aturan, serta kemampuan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung yang disampaikan oleh Direktur PT. Afra Mahardhika bahwa data pada tahun 2025 terdapat beberapa aspek kinerja yang membedakan antara peserta.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Peserta Didik PT. Afra Mahardhika

No	Indikator Kinerja	Jumlah Peserta	Presentase
1	Kualitas Kerja	132	28%
2	Kuantitas Kerja	97	21%
3	Ketepatan Waktu	86	18%
4	Kedisiplinan	83	17%
5	Kerja Sama	76	16%
Jumlah		474	100%

Sumber: PT. Afra Mahardhika, 2025.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja peserta didik di PT. Afra Mahardhika diukur melalui beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan dan kerja sama. Indikator kualitas kerja memiliki jumlah peserta terbanyak yaitu 132 orang atau sebesar 28%, diikuti oleh kuantitas kerja sebanyak 97 orang atau 21%. Selanjutnya indikator ketepatan waktu sebanyak 86 orang atau 18%, kedisiplinan sebanyak 83 orang atau 17%, dan kerja sama sebanyak 76 orang atau 16%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja peserta didik masih bervariasi pada setiap indikator sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja peserta didik.

Pendidikan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan berpikir peserta didik melalui proses pembelajaran yang terstruktur. Pada PT. Afra Mahardhika yang bergerak di bidang pelatihan

keamanan Pendidikan berkaitan dengan kualitas pelatihan formal, sertifikasi, kurikulum pelatihan, dan materi pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Pendidikan yang baik membantu peserta memahami standar kerja, menguasai keterampilan teknis dan memiliki pengetahuan keselamatan prosedur serta bersikap profesional, semakin tinggi kualitas Pendidikan maka semakin besar kontribusinya dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta didik di dunia kerja.

Kualitas Pendidikan peserta didik di PT. Afra Mahardhika masih belum merata sehingga Sebagian peserta memiliki latar belakang Pendidikan yang berbeda (SMA/SMK, Diploma, Sarjana dan lainnya). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung oleh Direktur PT. Afra Mahardhika dengan data tahun 2025 mengenai data Pendidikan dari peserta didik.

Tabel 1. 3 Data Pendidikan Peserta Didik PT. Afra Mahardhika

No	Kategori Pendidikan	Jumlah Peserta	Presentase
1	SMA/SMK	250	53%
2	Diploma	110	23%
3	Sarjana	65	14%
4	Lainnya	49	10%
Jumlah		474	100%

Sumber: PT. Afra Mahardhika, 2025.

Berdasarkan tabel 1.3 Pendidikan pesera didik di PT. Afra Mahardhika menunjukkan bahwa mayoritas peserta memiliki latar belakang SMA/SMK dengan presentase yang sangat dominan, yaitu 53% atau 250 peserta yang mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan menengah atas adalah basis utama dari kelompok peserta pelatihan. Selanjutnya, diikuti oleh lulusan diploma sebanyak 23% dengan 110 peserta dan lulusan sarjana sebanyak 14% dengan 65 peserta. Kategori lainnya menjadi kelompok terkecil dengan 10% dengan 49 peserta. Komposisi yang tidak merata ini, khususnya dominasi peserta lulusan SMA/SMK, memperkuat temuan awal bahwa kualitas pendidikan peserta belum merata, sehingga dapat menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan dalam menyesuaikan materi pelatihan, metode penyampaian dan standar kompetensi yang harus dicapai agar pelatihan efektif bagi semua tingkatan pendidikan.

Pengalaman adalah akumulasi praktik, jam terbang, keterlibatan dalam kegiatan dan interaksi peserta didik selama mengikuti pelatihan maupun pengalaman kerja sebelumnya. Di dalam PT. Afra Mahardhika pengalaman mencakup pengalaman mengikuti pelatihan keamanan, pengalaman tugas lapangan (praktek kerja), pengalaman kerja sebelumnya kerja sebelumnya, pengalaman mengikuti simulasi/ujian kompetensi. Pengalaman yang lebih tinggi membantu peserta didik lebih cepat memahami tugas, mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan memiliki keterampilan problem solving lebih baik serta mampu memenuhi standar perusahaan. Pengalaman berkontribusi langsung terhadap produktivitas yang pada akhirnya meningkatkan daya saing.

Terdapat perbedaan pengalaman antar peserta yang berarti tidak semua peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sama, ada peserta yang sudah pernah bekerja langsung dilapangan, sehingga mereka lebih memahami situasi nyata di bidang keamanan. Sementara itu ada juga peserta yang benar-benar baru dan belum pernah terjun ke dunia keamanan sama sekali. Akibatnya kemampuan awal peserta menjadi tidak merata dan peserta yang sudah berpengalaman biasanya lebih cepat memahami materi dan praktik pelatihan, sedangkan peserta yang belum punya pengalaman membutuhkan waktu lebih lama untuk menyesuaikan diri. Hal ini menunjukkan pentingnya penyesuaian metode pelatihan sesuai dengan tingkat pengalaman peserta agar tujuan pelatihan dapat tercapai secara efektif. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan Direktur PT. Afra Mahardhika mengenai data pengalaman peserta didik.

Tabel 1. 4 Data Pengalaman Peserta Didik PT. Afra Mahardhika

No	Pengalaman Lapangan	Jumlah Peserta	Presentase
1	Tidak ada pengalaman kerja	140	30%
2	1-6 bulan	125	26%
3	6-12 bulan	118	25%
4	1 tahun	91	19%
Jumlah		474	100%

Sumber: PT. Afra Mahardhika, 2025.

Berdasarkan tabel 1.4 distribusi presentase pengalaman lapangan dari 474 peserta didik PT. Afra Mahardhika menunjukkan bahwa peserta tanpa pengalaman lapangan mendominasi dengan presentase tertinggi yaitu 30% dengan jumlahnya 140 peserta. Data ini mengindikasikan bahwa Sebagian besar peserta pelatihan hamper 60% memiliki pengalaman lapangan minim 0-6 bulan yang memungkinkan mempengaruhi pemahaman materi praktis dan keterampilan mereka. Hal ini penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen PT. Afra Mahardhika dalam merancang modul pelatihan agar dapat menjembatani kesenjangan antara pengetahuan teoritis dan pengalaman praktis yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

PT. Afra Mahardhika merupakan perusahaan penyedia jasa keamanan (security service) yang juga aktif dalam kegiatan sosial. Perusahaan ini berkomitmen untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional, berdisiplin tinggi dan berdaya saing. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat variasi dalam tingkat Pendidikan dan pengalaman para peserta didik (trainee) yang mengikuti program pelatihan diperusahaan tersebut. Hal ini berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas serta daya saing mereka dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan direktur PT. Afra Mahardhika mengenai data peserta didik pada tahun 2025 dalam waktu 7 bulan dengan jumlah 474 peserta.

Tabel 1. 5 Data Peserta Didik PT. Afra Mahardhika

No	Peserta Didik Tahun 2025	Peserta Pelatihan
1	Januari	73
2	Februari	55
3	April	61
4	Juni	82
5	Juli	32
6	Agustus	84
7	September	87
Jumlah		474 Peserta

Sumber: PT. Afra Mahardhika, 2025.

Berdasarkan tabel 1.5 jumlah peserta didik baru yang terdaftar di PT. Afra Mahardhika selama 7 bulan di tahun 2025, dengan total keseluruhan mencapai 474

peserta. Data ini menunjukkan bahwa minat dari partisipasi peserta pelatihan di PT. Afra Mahardhika cenderung tidak stabil setiap bulannya, namun tetap menunjukkan peningkatan pada periode akhir pengamatan. Mencakup hanya sampai bulan September dikarenakan sudah mencapai batas periode penutupan buku PT. Afra Mahardhika. Berdasarkan data tersebut berjumlah 474 peserta yang terdiri dari Karyawan Perusahaan dan dari masyarakat umum sekitar wilayah Tenggara Kutai Kartanegara, daftar peserta didik selama 7 bulan menunjukkan jumlah peserta yang mengikuti program pelatihan di PT. Afra Mahardhika. Data tersebut menggambarkan jumlah peserta yang terdaftar setiap bulan serta menjadi gambaran perkembangan minat masyarakat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan satpam. Melalui data ini dapat diketahui tingkat partisipasi peserta didik selama periode tersebut, yang kemudian menjadi dasar dalam melihat potensi penempatan kerja serta kontribusi Lembaga pelatihan dalam menghasilkan tenaga keamanan yang memiliki kompetensi dan daya saing di dunia kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh pendidikan, pengalaman, kompetensi, maupun pelatihan terhadap kualitas kerja atau kinerja karyawan secara langsung serta umumnya menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian-penelitian tersebut belum banyak mengkaji hubungan antar variabel secara kuantitatif dan belum menempatkan kinerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara pendidikan dan pengalaman terhadap daya saing SDM. Selain itu, objek penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti karyawan atau satpam yang telah bekerja, sedangkan penelitian mengenai peserta didik pada Lembaga pelatihan satpam masih sangat terbatas. Sementara itu, kondisi empiris di PT. Afra Mahardhika menunjukkan adanya perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman peserta didik yang menyebabkan variasi tingkat kinerja dan daya saing mereka dalam menghadapi dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut, kebaharuan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada pengujian secara empiris pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap daya saing dengan kinerja sebagai variabel mediasi menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis *Partial Least Square* (PLS), serta fokus penelitian pada peserta didik Lembaga pelatihan di PT. Afra Mahardhika dengan

menggunakan pendekatan teori *Human Capital* sebagai landasan utama dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini membahas 4 variabel utama, yaitu pendidikan dan pengalaman sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel mediasi serta daya saing sebagai variabel dependen. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika?
- 2) Apakah pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika?
- 3) Apakah pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika?
- 4) Apakah pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika?
- 5) Apakah kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika?
- 6) Apakah pendidikan terhadap daya saing dimediasi kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada PT. Afra Mahardhika?
- 7) Apakah pengalaman terhadap daya saing dimediasi kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada PT. Afra mahardhika?

1.3 Batasan Masalah

Batasan penelitian diperlukan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pembahasan di luar pokok masalah sehingga penelitian lebih terarah dan tujuan penelitian dapat tercapai. Batasan penelitian memberikan penjelasan mengenai ruang lingkup dan hal-hal yang dibahas sesuai dengan permasalahan utama yang diteliti. Batasan-batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada analisis hubungan antarvariabel yang telah ditetapkan, tanpa membahas aspek lain seperti motivasi, kepuasan kerja atau komitmen organisasi secara mendalam.

- 2) Data yang digunakan diperoleh melalui kuesioner dan wawancara terhadap responden dilingkungan PT. Afra Mahardhika dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan.
- 3) Penelitian ini hanya dilakukan pada peserta didik PT. Afra Mahardhika.
- 4) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah daya saing individu dilingkungan kerja.
- 5) Variabel mediasi yang digunakan adalah kinerja kerja yang berperan dalam menjembatani hubungan antara pendidikan dan pengalaman terhadap daya saing.
- 6) Variabel independen yang ada di dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan pengalaman peserta didik pada PT. Afra Mahardhika.
- 7) Teori yang digunakan sebagai landasan teori utama adalah *Human Capital Theory* oleh Gary S. Becker (1964) dengan buku yang berjudul "*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*".
- 8) Periode pengumpulan data selama penelitian yaitu dimulai dari bulan Oktober 2025 sampai dengan bulan Maret 2026 mengenai seluruh informasi peserta didik pada PT. Afra Mahardhika.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, adapun tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap daya saing pada PT. Afra mahardhika.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika.

- 6) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap daya saing dimediasi kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap daya saing dimediasi kinerja pada PT. Afra Mahardhika.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara Pendidikan, pengalaman, kinerja dan daya saing dengan mengacu pada teori Human Capital.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang sebuah program pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih efektif.
- b. Bagi Peserta Didik, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya Pendidikan dan pengalaman dalam meningkatkan kinerja dan daya saing di dunia kerja.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian dengan variabel lain atau pada sektor yang berbeda.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan mengenai teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang akan dijadikan landasan dalam penulisan skripsi ini, serta memaparkan mengenai penelitian terdahulu, dasar teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Menjelaskan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan gambaran umum objek penelitian, deskripsi variabel, hasil uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan temuan penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran bagi pihak terkait dan peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah cara bagi peneliti untuk mencari dan membandingkan informasi, serta menjadi patokan bagi para peneliti dalam menulis dan menganalisis penelitian yang akan datang. Dalam penelitian ini, para peneliti sebelumnya berperan sebagai sumber acuan dan membantu mendukung penelitian yang sedang berlangsung.:

1. Kurniawan Eka, *et al.* “Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Satpam untuk Meningkatkan Mutu Lulusan di PT. Hazimah Pradhana Sakti dan PT. Prima Handanu Bhakti tahun 2022”. Jumlah populasi dan sampel tidak dipublikasikan karena data tersebut bersifat internal perusahaan. **Persamaan** penelitian yaitu variabel dependen yang sama-sama membahas faktor Pendidikan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Lembaga pelatihan satpam yang menekankan bahwa Pendidikan yang baik akan berdampak terhadap kualitas individu dan kesiapan tenaga kerja dalam persaingan kerja. **Perbedaannya** yaitu Judul, Tahun, Lokasi Penelitian, metode penelitiannya menggunakan kualitatif, objek penelitian dan variabel independen. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan secara mendalam proses manajemen Pendidikan dan pelatihan satpam tanpa menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen Pendidikan dan pelatihan satpam pada PT. Hazimah Pradhana Sakti dan PT. Prima Handanu Bhakti telah dilaksanakan dengan baik sesuai prosedur yang berlaku ditandai dengan meningkatnya kompetensi, kedisiplinan dan kesiapan kerja lulusan setelah mengikuti pelatihan.
2. Yardiansyah Deri, *et al.* “*Opportunities and Challenges For Security Education and Training Companies case study: PT. Doa Group Indonesia tahun 2025*”. Jumlah populasi dan sampel tidak disertakan karena penelitian ini menggunakan data sekunder bukan survei responden. **Persamaan** penelitian yaitu variabel dependen yang sama-sama membahas Pendidikan

mengenai peserta didik satpam dan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing atau peluang serta penelitian ini juga merupakan penelitian di bidang ekonomi manajemen **Perbedaannya** yaitu Judul, Lokasi Penelitian, metode penelitiannya menggunakan metode kualitatif, variabel independent, variabel mediasi dan Objek penelitiannya karena penelitian ini meneliti PT. Doa Group Indonesia bukan PT. Afra Mahardhika. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif dan Hasil penelitian ini mengidentifikasi peluang besar karena tingginya pengangguran lulusan SMA yang menjadi calon peserta pelatihan satpam dan tantangan dalam branding, jarak dan persaingan.

3. Sabani, *et al.* “Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Demitra Karsa Perdana-A5 Site Adaro Tanjung Studi kasus: Anggota Satuan Pengamanan tahun 2023”. Jumlah populasi dan sampel tidak ditetapkan karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder. **Persamaan** penelitian ini yaitu variabel dependen yang sama-sama membahas mengenai pengalaman satpam. **Perbedaannya** yaitu Judul, Tahun, Lokasi penelitian, metode penelitian yang menggunakan kualitatif, Objek penelitian dan variabel independen. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *Explanatory Research* dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Demitra karsa Perdana serta ada pengaruh kompetensi dan pengalaman terhadap kualitas kerja satpam pada PT. Demitra Karsa Perdana -a5 site Adaro Tanjung.
4. Abriyoso Octojaya, “Analisis Kinerja Satpam di Pelabuhan Punggur Kota Batam di Masa Pandemi Covid-19 tahun 2022” yang dipublikasikan dalam AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal. Jumlah populasi 10 orang satpam yang bekerja di Pelabuhan tersebut, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 5 orang yang terdiri dari 1 komandan regu dan 4 orang satpam. **Persamaan** penelitian ini dengan skripsi penulis adalah sama-sama

meneliti mengenai kinerja satpam sebagai objek penelitian, hanya saja bukan sebagai variabel mediasinya. Sedangkan **perbedaannya** terletak pada judul, lokasi penelitian, jumlah responden, serta fokus penelitian dimana penelitian ini menitikberatkan pada kinerja satpam selama masa pandemic covid-19 di Pelabuhan, sedangkan penelitian penulis berfokus pada analisis faktor yang mempengaruhi kualitas atau kinerja peserta didik satpam pada Lembaga pelatihan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan teknik triangulasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja satpam di Pelabuhan Punggur Kota Batam selama masa pandemic covid-19 tergolong baik, namun masih ditemukan kekurangan pada aspek inisiatif karena sebagian satpam masih jarang memberikan ide atau masukan dalam pelaksanaan tugas.

5. Anam Khoirul “Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Satpam yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Keamanan di Lingkungan Kerja tahun 2024”. Jumlah populasi 464 orang dan sampel sebanyak 215 orang. **Persamaan** penelitian yaitu sama-sama membahas mengenai satpam untuk kualitas keamanan dan penelitian ini juga merupakan penelitian di bidang Ekonomi Manajemen. **Perbedaannya** Judul, Tahun, Lokasi, Metode Penelitian kualitatif dan variabel dependen dan independen. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus di PT. Prima Karya sarana Sejahtera (Pkss) dan Hasil penelitian ini bahwa sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang efektif harus mencakup beberapa tahapan seleksi seperti tes pengetahuan, tes fisik, tes psikologi dan wawancara.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah cara menggunakan tenaga manusia dengan merencanakan, mengatur, menempatkan dan memantau organisasi serta penggunaan sumber daya lainnya agar kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan

tujuan yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif melalui perencanaan, pengerahan dan pengendalian seluruh asset yang merupakan kekuatan manusia untuk mencapai tujuan yang hendak digunakan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya, sumber daya ini dirancang untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang menitikberatkan pada fungsi sumber daya manusia dalam proses manajemen dengan kegiatannya meliputi penentuan kualifikasi tenaga kerja potensial, Perekrutan, pemilihan kandidat pekerja, penyelenggaraan pelatihan dan pembinaan, mengevaluasi kinerja serta memberikan imbalan kepada karyawan.

2.2.2 Teori *Human Capital*

Teori *Human Capital* atau teori modal manusia yang pertama kali muncul pada sekitar tahun 1946 melalui pemikiran para ekonom yang mulai menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mendorong kinerja dan pertumbuhan ekonomi. Teori ini berangkat dari pandangan bahwa manusia bukan hanya tenaga kerja, tetapi juga merupakan bentuk modal (*capital*) yang memiliki nilai ekonomi dan dapat ditingkatkan melalui investasi yang tepat. Bentuk investasi tersebut mencakup Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, keterampilan teknis, kompetensi, hingga kesehatan. Pada periode awal setelah 1946, konsep ini berkembang melalui pemikiran tokoh-tokoh seperti Job Mincer dan Fritz Machlup yang menekankan bahwa pengetahuan dan keterampilan adalah faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Gagasan ini kemudian diperkuat oleh tokoh-tokoh seperti Theodore W. Schultz (1961) dan Gary S. Becker (1964) yang secara komprehensif merumuskan hubungan antara Pendidikan, kinerja dan pendapatan dalam kerangka model manusia.

Inti dari teori ini adalah bahwa Pendidikan dan Pengalaman dianggap sebagai bentuk investasi yang memberikan return dalam bentuk peningkatan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan individu dalam bekerja. Semakin

tinggi Pendidikan seseorang, maka semakin besar pula peningkatan kompetensi yang akan berdampak pada kinerja peserta. Hal yang sama berlaku untuk pengalaman kerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki individu maka semakin matang kemampuan teknis dan non teknis yang dimilikinya sehingga kinerja akan meningkat. Teori human capital juga menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui Pendidikan dan pengalaman akan berdampak langsung pada daya saing individu maupun organisasi. Individu dengan kompetensi dan kinerja tinggi lebih mampu bersaing dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

Pada konteks penelitian ini, teori human capital menjadi landasan teoritis utama yang menjelaskan hubungan antara variabel pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja serta daya saing. Peningkatan pendidikan dan pengalaman secara bersamaan akan mendorong kinerja dari peserta didik, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing mereka di lingkungan kerja termasuk pada industri pelatihan keamanan seperti PT. Afra Mahardhika. Dengan demikian, teori human capital memberikan dasar logis bahwa kualitas SDM yang dihasilkan melalui investasi Pendidikan dan pengalaman akan menentukan sejauh mana individu mampu menunjukkan kinerja tinggi dan bersaing secara efektif dalam dunia kerja.

2.2.3 Daya Saing

2.2.3.1 Definisi Daya Saing

Daya saing merupakan kemampuan individu atau organisasi untuk menunjukkan keunggulan dibandingkan pihak lain dalam suatu lingkungan kerja atau pasar. Menurut Porter (1990: 33) daya saing muncul ketika seseorang memiliki keunggulan kompetitif yang membuatnya mampu memberikan nilai lebih, bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja lebih baik daripada kompetitornya.

Pada konteks sumber daya manusia daya saing mengacu pada kemampuan karyawan untuk mempertahankan performa kerja tinggi, menguasai keterampilan yang relevan serta mampu beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan. Daya saing individu tidak hanya

dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga kualitas Pendidikan, pengalaman kerja, produktivitas, sikap dan kemampuan interpersonal. Secara umum daya saing dapat dipahami sebagai hasil dari kombinasi kompetensi, kinerja, profesionalisme dan kemampuan bersaing dalam lingkungan kerja.

2.2.3.2 Indikator Daya Saing

Menurut Michael E. Porter (1990: 69) Indikator digunakan untuk mengukur tingkat daya saing seseorang, beberapa indikator yang lazim digunakan dalam penelitian sumber daya manusia antara lain:

1. Kemampuan Memenuhi SOP

Kemampuan peserta dalam memahami, menerapkan, dan mematuhi standar operasional prosedur yang berlaku di lingkungan kerja keamanan seperti, prosedur patroli, penjagaan, pelaporan, dan penanganan situasi darurat. Hal ini menjadi dasar profesionalisme dan keselamatan kerja.

2. Kesiapan Kerja

Kesiapan fisik, mental, dan pengetahuan peserta untuk langsung ditempatkan di lapangan. Indikator ini meliputi adaptabilitas terhadap lingkungan kerja, pemahaman tugas, dan sikap siap menghadapi tantangan.

3. Keterampilan Teknis

Penguasaan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam bidang keamanan, seperti penggunaan alat keamanan (metal detector, CCTV), teknik patroli, pengendalian massa, pertolongan pertama, dan komunikasi efektif.

4. Kepercayaan Diri

Sikap percaya diri dalam menjalankan tugas, mengambil keputusan, serta berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, maupun masyarakat umum. Kepercayaan diri yang tinggi mendukung ketegasan dan kewibawaan seorang petugas keamanan.

Indikator-indikator ini membantu menilai apakah seseorang memiliki nilai lebih (*competitive advantage*) dibandingkan pesaingnya.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Daya Saing

Daya saing individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkesinambungan. Menurut Sedarmayanti (2017: 53) Faktor pertama adalah Pendidikan yang memberikan pengetahuan dasar, wawasan dan kompetensi teoritis bagi individu dalam menjalankan tugas. Pendidikan yang baik membentuk pola pikir analitis, kemampuan memahami prosedur kerja serta kesiapan menghadapi perkembangan dunia kerja. Selain Pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting karena memberikan pembelajaran langsung mengenai tugas, tantangan dan solusi lapangan. Pengalaman yang beragam memungkinkan seseorang menguasai pekerjaan secara lebih efektif serta memiliki kemampuan mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat dibandingkan individu yang kurang berpengalaman.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi daya saing adalah kinerja dan keterampilan yang dimiliki individu. Kinerja menggambarkan kemampuan menghasilkan output berkualitas dalam waktu dan sumber daya yang efisien. Individu yang produktif menunjukkan kinerja yang lebih konsisten sehingga dinilai memiliki keunggulan kompetitif. Sementara itu, keterampilan yang terdiri dari *hard skill* dan *soft skill* turut menentukan daya saing seseorang. *Hard skill* mencakup aspek teknis pekerjaan, sedangkan *soft skill* meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama, manajemen waktu serta pemecahan masalah. Individu dengan keterampilan yang relevan dan lengkap cenderung lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja modern yang dinamis.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang

dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Semakin baik seseorang melaksanakan tugas atau pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya di dalam suatu organisasi.

2.2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yang menggambarkan kemampuan dari beberapa aspek yang menggambarkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Indikator tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. **Kuantitas Kerja**

Berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan.

3. **Ketepatan waktu**

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

4. Kedisiplinan

Menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, serta jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

5. Kerja Sama

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam bekerja bersama dengan rekan kerja atau tim untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2.2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu serta kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Berikut penjelasan mengenai setiap kelompok faktor tersebut.

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan merupakan faktor yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2.2.5 Pendidikan

2.2.5.1 Definisi Pendidikan

Menurut Peter Jarvis (2021: 17) Pendidikan adalah proses pengembangan kapasitas manusia melalui pengalaman belajar yang terstruktur maupun tidak terstruktur untuk meningkatkan kemampuan berpikir, keterampilan dan adaptasi terhadap perubahan. Pendidikan modern tidak hanya berfokus pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga

pada pembentukan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja seperti kemampuan memecahkan masalah, berkolaborasi dan beradaptasi dengan teknologi. Pendidikan dianggap sebagai proses berkelanjutan yang membantu individu membangun pemahaman yang lebih luas, memperkuat karakter serta menyiapkan diri untuk menghadapi tantangan profesional.

Pendidikan berfungsi sebagai proses pembentukan kemampuan reflektif, yaitu kemampuan seseorang untuk menilai pengalaman, mengolah informasi baru dan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi kerja. Melalui proses belajar yang berlangsung secara terus menerus karena, Pendidikan membantu individu mengembangkan kompetensi yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi modern. Pendidikan juga mendorong peningkatan soft skills seperti komunikasi, kedisiplinan dan tanggung jawab yang sangat diperlukan dalam dunia kerja.

2.2.5.2 Indikator Pendidikan

Menurut Sedarmayanti (2011: 55) Indikator pendidikan merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat sejauh mana tingkat Pendidikan seseorang dapat berkontribusi terhadap kemampuan kerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Berikut beberapa indikator pendidikan.

1. **Tingkat Pendidikan Formal**

Menggambarkan jenjang Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh seseorang dan menunjukkan tingkat pemahaman teori serta wawasan dasar seseorang.

2. **Pelatihan Formal**

Kegiatan pembelajaran atau pelatihan yang dilakukan di luar jalur pendidikan resmi (seperti SD, SMP, SMA, Kuliah), tetapi tetap bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi seseorang.

3. Kemampuan Dasar Kerja

Meliput kemampuan membaca, menulis, berhitung, memahami instruksi serta mengoperasikan teknologi dasar yang diperlukan dalam pekerjaan.

4. Relevansi Pendidikan Dengan Pekerjaan

Mengukur sejauh mana Pendidikan yang dimiliki sesuai dengan tugas yang dijalankan sehingga mempermudah penerapan pengetahuan dalam aktivitas kerja.

2.2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Menurut Sedarmayanti (2017: 67) Pendidikan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor lingkungan keluarga dan faktor institusi Pendidikan. Berikut penjelasan mengenai tiga faktor tersebut.

1. Faktor Individu

Faktor individu yang mencakup minat, motivasi, kemampuan intelektual dan kedewasaan belajar. Individu dengan motivasi tinggi biasanya menunjukkan semangat untuk mengikuti pembelajaran, lebih mudah menerima materi dan memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kemampuan diri.

2. Faktor Lingkungan Keluarga

Seperti dukungan orang tua, kondisi ekonomi dan suasana belajar dirumah. Keluarga yang memberikan dorongan moral, fasilitas belajar dan lingkungan yang kondusif akan memperkuat keberhasilan seseorang dalam menempuh pendidikan.

3. Faktor Institusi Pendidikan

Memiliki pengaruh besar melalui kualitas kurikulum, kompetensi pendidik, metode pengajaran dan kelengkapan fasilitas. Sekolah ataupun Lembaga pelatihan yang memiliki kurikulum relevan, tenaga pengajar yang kompeten serta metode pembelajaran yang interaktif akan memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna. Fasilitas yang

belajar seperti kelas yang baik, alat praktik dan teknologi juga memperkuat proses pendidikan sehingga hasil belajar menjadi lebih optimal.

2.2.6 Pengalaman

2.2.6.1 Definisi Pengalaman

Pengalaman merupakan proses pembelajaran yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja, sehingga menghasilkan pengetahuan, keterampilan serta pemahaman praktis yang meningkat dari waktu ke waktu. Pengalaman mencerminkan seberapa jauh seseorang telah terpapar pada tugas, situasi dan tantangan tertentu yang relevan dengan pekerjaannya.

Menurut Kolb (2020: 40) pengalaman adalah proses siklus pembelajaran yang terjadi melalui empat tahapan pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi dan eksperimentasi aktif. Dimana seseorang meningkatkan kompetensi dan pemahaman melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas. Pengalaman kerja berperan penting dalam membentuk kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

2.2.6.2 Indikator Pengalaman

Menurut Handoko (2014: 102) Indikator pengalaman digunakan untuk mengukur seberapa besar pengalaman yang dimiliki seseorang. Beberapa indikator yang umum digunakan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Lama Bekerja

Dalam konteks pelatihan security, peserta dengan pengalaman kerja lebih lama (misalnya dari kalangan satpam atau purnawirawan) cenderung lebih siap menghadapi materi pelatihan karena telah terbiasa dengan disiplin dan prosedur dasar.

2. Frekuensi Pelaksanaan Tugas

Menunjukkan seberapa sering seseorang mengerjakan tugas-tugas terkait pekerjaannya. Semakin sering dilakukan,

semakin tinggi keterampilan yang terbentuk. Indikator ini penting untuk mengetahui kebiasaan kerja, ritme, dan tingkat tanggung jawab yang pernah diemban. Misalnya, peserta yang sebelumnya bertugas sebagai satpam harian akan terbiasa dengan rutinitas patroli atau penjagaan secara teratur.

3. Keragaman Tugas

Menggambarkan banyaknya jenis tugas atau tantangan yang telah dihadapi. Keragaman pengalaman meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas kerja. Keragaman tugas juga membantu peserta menghubungkan materi pelatihan dengan pengalaman nyata, sehingga proses pembelajaran lebih efektif.

4. Pencapaian Kerja

Indikator ini merujuk pada prestasi atau hasil nyata yang pernah diraih peserta di tempat kerja sebelumnya, seperti penghargaan (misalnya Satpam Teladan), piagam dari instansi, atau keberhasilan dalam tugas tertentu (misalnya menangani situasi darurat).

2.2.6.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman

Menurut Sedarmayanti (2011: 117) Tingkat pengalaman seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kesempatan Kerja dan Penugasan

Semakin banyak kesempatan untuk terlibat dalam kativitas kerja, semakin cepat pengalaman berkembang.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung melalui rekan kerja, budaya belajar dan kepemimpinan akan memperkaya pengalaman melalui kolaborasi dan berbagi pengetahuan.

3. Pendidikan Dan Pelatihan

Semakin tinggi pependidikan atau intensitas pelatihan yang diterima maka semakin cepat individu memahami tugas dan mengembangkan pengalaman praktis.

4. Kompleksitas Tugas Dalam Pekerjaan

Tugas yang lebih kompleks mendorong individu memperoleh pengalaman yang lebih kaya melalui pemecahan masalah, analisis dan pengambilan keputusan.

5. Dukungan Organisasi

Seperti fasilitas, teknologi, supervise dan program pelatihan pengembangan karyawan membantu individu memperoleh pengalaman yang lebih cepat dan efektif.

2.2.7 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel adalah keterkaitan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam suatu penelitian. Hubungan ini menunjukkan bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi, berhubungan, atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Dalam penelitian, hubungan antar variabel digunakan untuk menjelaskan pola atau arah pengaruh antara variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen), maupun variabel mediasi atau moderasi, sehingga peneliti dapat memahami bagaimana suatu faktor dapat mempengaruhi faktor lainnya dalam mencapai tujuan penelitian.

1. Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas: Menurut teori Human Capital (Becker, 1964), semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemampuan dan efisiensi kerjanya, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas.
2. Pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas: Pengalaman kerja memberi keterampilan nyata dan pengetahuan spesifik yang meningkatkan efektivitas kerja (Mincer, 1974).
3. Pendidikan berpengaruh terhadap daya saing: pendidikan meningkatkan kemampuan berpikir kritis, kemampuan berinovasi dan kualitas SDM yang memperkuat daya saing organisasi (Porter, 1990).

4. Pengalaman berpengaruh terhadap daya saing: Peserta didik yang memiliki pengalaman luas lebih mudah menyesuaikan diri dengan tantangan pekerjaan dan bisa menciptakan keunggulan kompetitif.
5. Produktivitas berpengaruh terhadap daya saing: Produktivitas yang tinggi menunjukkan efisiensi dan kualitas kerja yang menjadi dasar meningkatnya daya saing organisasi.
6. Peran Mediasi Produktivitas: Produktivitas berperan sebagai jembatan antara pendidikan dan pengalaman dengan daya saing, karena keduanya meningkatkan kemampuan kerja yang akhirnya memperkuat daya saing.

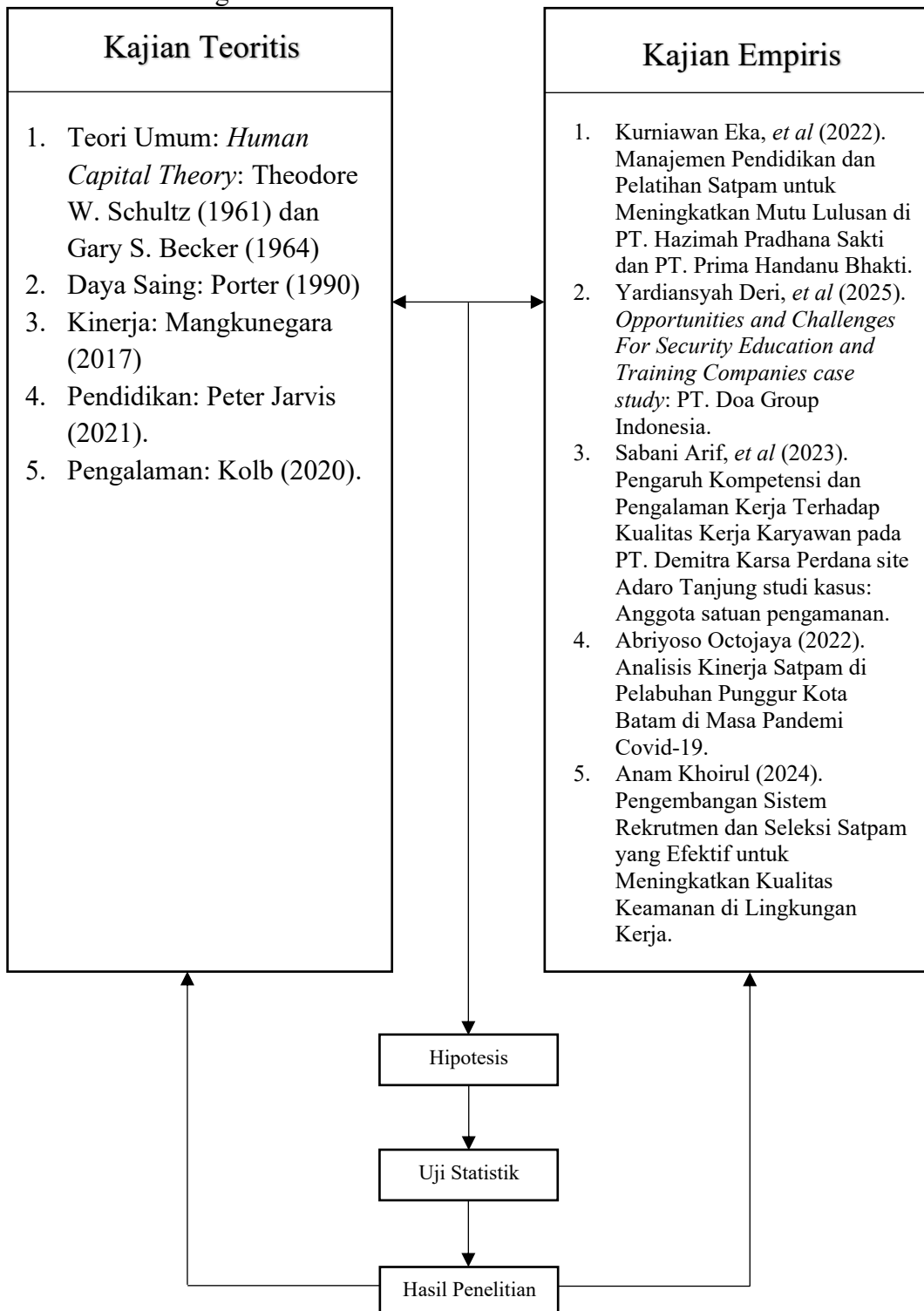
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian. Kerangka ini disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya sehingga dapat menunjukkan bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya.

2.3.1 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019: 60) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Identifikasi masalah pada kerangka pikir ini menunjukkan bahwa perbedaan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki peserta didik di PT. Afra Mahardhika dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan daya saing mereka dalam dunia kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan dasar, sedangkan pengalaman membantu meningkatkan keterampilan kerja. Kedua faktor tersebut diduga berperan dalam meningkatkan kinerja peserta didik yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan daya saing.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

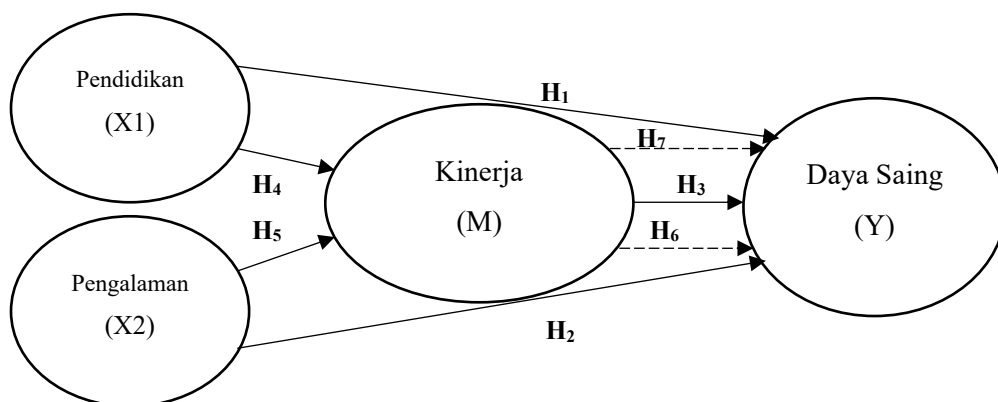


2.3.2 Model Konseptual

Model konseptual adalah gambaran sistematis yang menunjukkan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan teori yang relevan. Model ini menjelaskan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen serta memperlihatkan arah hubungan antarvariabel dalam bentuk diagram atau bagan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019: 42) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, model konseptual merupakan pengembangan dari kerangka berpikir yang disajikan dalam bentuk bagan untuk memperjelas hubungan antarvariabel yang diteliti.

Gambar 2.2 Model Konseptual



Kerangka konseptual tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman peserta didik berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap daya saing, kontribusi tidak langsung terjadi melalui peningkatan kinerja. Dengan kata lain, Pendidikan dan pengalaman peserta didik dapat meningkatkan kinerja, dan kinerja yang tinggi pada akhirnya akan memperkuat daya saing individu di PT. Afra Mahardhika.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara dari hasil penelitian yang perlu diuji kebenarannya terlebih dahulu. Hipotesis berperan sebagai pedoman pelaksanaan penelitian dan membantu membuat rancangan kesimpulan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ho1: Diduga bahwa pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika .

- $H_{\alpha 1}$: Diduga bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika.
2. H_{o2} : Diduga bahwa pengalaman tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika.
 $H_{\alpha 2}$: Diduga bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika.
 3. H_{o3} : Diduga bahwa kinerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika.
 $H_{\alpha 3}$: Diduga bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika.
 4. H_{o4} : Diduga bahwa pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
 H_{α} : Diduga bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
 5. H_{o5} : Diduga bahwa pengalaman tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
 $H_{\alpha 5}$: Diduga bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
 6. H_{o6} : Diduga bahwa pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing melalui kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
 $H_{\alpha 6}$: Diduga bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing melalui kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
 7. H_{o7} : Diduga bahwa pengalaman tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing melalui kinerja pada PT. Afra Mahardhika.
 $H_{\alpha 7}$: Diduga bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan melalui kinerja pada PT. Afra Mahardhika.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 3), metode penelitian adalah cara yang digunakan secara ilmiah untuk mendapatkan data yang berguna, sesuai dengan tujuan dan kebutuhan peneliti tertentu. Metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk melakukan kegiatan mendapatkan informasi dengan tujuan tertentu, kemudian informasi tersebut digunakan untuk mencapai tujuan itu. Penelitian juga bisa diartikan sebagai upaya pencarian informasi secara ilmiah dan terstruktur yang bertujuan untuk mengetahui kebenaran dengan menguji beberapa teori menggunakan cara dan alat tertentu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2019: 65) maksudnya yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka untuk menganalisis dan menguji hubungan atau pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini menekankan pengukuran yang objektif dan analisis statistik untuk mengetahui seberapa kuat serta signifikan keterkaitan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel, yaitu Pendidikan(X1) dan Pengalaman (X2) sebagai variabel independent terhadap daya saing (Y) dengan kinerja (M) sebagai variabel Mediasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari Oktober 2025 hingga April 2026, yang mencakup tahapan penyusunan instrument, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data, analisis, serta penyusunan laporan hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Afra Mahardhika, yaitu perusahaan penyedia jasa keamanan (security service) yang berlokasi di Kecamatan Loa Janan Ilir, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Variabel Daya Saing (Y)

a. Definisi Operasional

Daya saing adalah kemampuan peserta didik PT. Afra Mahardhika untuk menunjukkan keunggulan dalam melaksanakan tugas-tugas keamanan dibandingkan peserta lainnya melalui keterampilan, pengetahuan, sikap profesional serta kemampuan beradaptasi dilingkungan kerja. Secara operasional daya saing mencerminkan tingkat kesiapan, kualitas kerja, kompetensi individu dan keunggulan peserta didik dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dibidang keamanan.

b. Indikator Variabel

1. Kesiapan kerja, tingkat kesiapan peserta didik PT. Afra Mahardhika dalam menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan.
2. Kompetensi individu, maksudnya adalah penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang menunjukkan keunggulan kompetitif dari peserta PT. Afra Mahardhika.
3. Kualitas kinerja, yaitu tingkat ketepatan, ketelitian dan tanggung jawab peserta didik PT. Afra mahardhika dalam menyelesaikan tugas.
4. Kemampuan beradaptasi, dengan kemampuan peserta didik PT. Afra Mahardhika menyesuaikan diri dengan situasi, lingkungan dan tuntutan kerja.
5. Keunggulan dalam penyelesaian tugas, seperti kemampuan peserta didik PT. Afra Mahardhika menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan peserta lainnya.

c. Menurut Sugiyono (2017: 93-94) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang yang berupa jawaban sangat setuju,

setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, dengan skor 4-1. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert 4-3-2-1.

2. Variabel Kinerja (M)

a. Definisi Operasional

Kinerja tingkat hasil kerja yang dicapai oleh peserta didik setelah mengikuti pendidikan dan memiliki pengalaman kerja sehingga dapat mendukung peningkatan daya saing. Kinerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap daya saing peserta didik pada PT. Afra Mahardhika. Dalam penelitian ini, kinerja diukur melalui beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana peserta didik mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam dunia kerja.

b. Indikator Variabel

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, seperti kemampuan peserta didik PT. Afra Mahardhika menyelesaikan tugas keamanan sesuai jadwal.
2. Kualitas hasil kerja, maksudnya adalah tingkat ketelitian, akurasi dan kesesuaian hasil kerja dengan standar operasional.
3. Efisiensi kerja, dengan melihat kemampuan peserta didik PT. Afra Mahardhika dalam mengerjakan tugas dengan penggunaan waktu dan tenaga yang optimal.
4. Kepatuhan terhadap prosedur, tingkat kesesuaian peserta didik PT. Afra Mahardhika dalam mengikuti SOP dan instruksi kerja.
5. Kemampuan memanfaatkan pengetahuan dari pengalaman, maksudnya seperti kemampuan peserta didik PT. Afra Mahardhika dalam menerapkan teori dan pengalaman dalam situasi kerja nyata.

c. Skala ordinal yang digunakan adalah likert 4-3-2-1.

3. Variabel Pendidikan (X1)

a. Definisi Operasional

Pendidikan adalah tingkat kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta didik PT. Afra Mahardhika sebagai hasil dari proses belajar formal maupun non-formal yang diberikan dalam program pelatihan. Secara operasional, pendidikan diukur melalui beberapa indikator yang menunjukkan sejauh mana peserta didik menguasai materi pelatihan, memahami prosedur kerja dan mampu menerapkan pengetahuan tersebut dalam tugas keamanan.

b. Indikator Variabel

1. Pemahaman materi pelatihan dengan tingkat kemampuan peserta didik PT. Afra Mahardhika dalam memahami teori dan konsep keamanan yang diajarkan.
2. Penguasaan kompetensi teknis yaitu kemampuan peserta didik PT. Afra Mahardhika mengikuti dan menguasai keterampilan teknis sesuai standar pelatihan keamanan.
3. Kemampuan menerapkan pengetahuan, maksudnya adalah tingkat kemampuan peserta didik PT. Afra Mahardhika dapat menggunakan teori dan praktik dalam situasi kerja nyata.
4. Kualitas hasil belajar seperti hasil evaluasi atau penilaian selama pelatihan teori dan praktik saat di PT. Afra Mahardhika.
5. Kepuasan peserta didik terhadap pelatihan, yaitu tingkat kepuasan peserta didik terhadap materi, metode, fasilitas dan proses pelatihan keamanan yang diselenggarakan oleh PT. Afra Mahardhika.

c. Skala ordinal yang digunakan adalah likert 4-3-2-1.

4. Variabel Pengalaman (X2)

a. Definisi Operasional

Pengalaman adalah tingkat keterampilan, pengetahuan serta kemampuan peserta didik pada PT. Afra Mahardhika yang diperoleh dari keterlibatan mereka dalam kegiatan pelatihan maupun praktik kerja sebelumnya. Secara operasional pengalaman dilihat dari lamanya keterlibatan, variasi tugas

yang pernah dilakukan serta kemampuan peserta dalam menghadapi situasi kerja berdasarkan pengalaman yang telah dimiliki.

b. Indikator variabel

1. Lama keterlibatan dalam pelatihan atau praktik, maksudnya adalah durasi atau masa pengalaman peserta didik saat mengikuti kegiatan pelatihan atau praktik kerja keamanan di PT. Afra Mahardhika.
2. Frekuensi intensitas kegiatan, yaitu seberapa sering peserta didik PT. Afra Mahardhika terlibat dalam aktivitas pelatihan, simulasi atau praktik lapangan.
3. Jenis variasi tugas yang pernah dilakukan seperti keragaman tugas keamanan yang pernah dialami oleh peserta didik PT. Afra Mahardhika selama pelatihan.
4. Kemampuan mengatasi situasi kerja dengan melihat kemampuan peserta dalam menghadapi situasi operasional berdasarkan pengalaman sebelumnya.
5. Kemampuan mengadaptasi pengalaman ke dalam konteks baru, yaitu sejauh mana peserta didik dapat menerapkan dan menyesuaikan pengetahuan serta keterampilan dari pengalaman sebelumnya ke dalam situasi atau kondisi operasional yang berbeda atau belum pernah dihadapi.

c. Skala ordinal yang digunakan adalah likert 4-3-2-1.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek-objek dan objek-objek yang mempunyai sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari peneliti dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 78). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta didik (trainee) yang mengikuti program pelatihan di PT. Afra Mahardhika selama 7 bulan pada tahun 2025 yang berjumlah 474 peserta didik.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dipilih untuk mewakili populasi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Dalam penelitian kuantitatif, sampel harus benar-benar mencerminkan kondisi populasi agar hasil analisis bersifat valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel slovin, yaitu teknik penentuan jumlah sampel dari suatu populasi dengan menggunakan rumus matematis yang dikembangkan oleh Slovin untuk mempermudah peneliti menentukan ukuran sampel. Ketika jumlah populasi diketahui, tetapi tingkat presisi atau batas kesalahan (error tolerance) ingin dikendalikan.

Rumus ini digunakan ketika peneliti memiliki populasi yang besar dan tidak memiliki informasi mengenai varians populasi, sehingga rumus Slovin membantu menentukan berapa banyak sampel yang harus diambil agar hasil penelitian tetap dianggap mewakili populasi. Peneliti memilih rumus ini dikarenakan penelitian ini bersifat kuantitatif dan memiliki jumlah populasi yang jelas. Rumus ini bekerja dengan memasukkan nilai error (misalnya 5% atau 10%) sebagai batas toleransi kesalahan penarikan sampel, sehingga peneliti tidak perlu mengambil seluruh populasi, maka penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan 10% dikarenakan populasi yang besar, keterbatasan waktu, dan lebih realistis untuk dijangkau dalam proses penyebaran serta pengolahan kuesioner. Berikut rumus Slovin yang menghitung sampel dengan batas kesalahan 10%:

$$n = \frac{474}{1+474(0,1)^2}$$

$$n = \frac{474}{1+474(0,01)}$$

$$n = \frac{474}{1+4,74}$$

$$n = \frac{474}{5,74}$$

$$n = 82,6$$

Kemudian dibulatkan menjadi 83 orang, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 83 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Peneliti melakukan survei secara langsung dengan peserta penelitian untuk memperoleh informasi dan informasi yang lebih spesifik. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

3.5.1 Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung kepada pihak manajemen dan instruktur pelatihan di PT. Afra Mahardhika. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai pelaksanaan program pelatihan, pengalaman peserta didik selama kegiatan, serta kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing tenaga kerja. Hasil wawancara digunakan untuk memperkuat serta memperjelas data yang diperoleh melalui kuesioner.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai cara untuk mengumpulkan data pada saat melakukan penelitian agar dapat mengungkapkan masalah-masalah yang ada dalam kelompok yang diteliti, serta untuk mendapatkan informasi dari responden dalam jumlah yang sedikit atau banyak. Peneliti fokus pada segala bentuk informasi pribadi dan menyelidiki secara menyeluruh informasi dan hal-hal yang ingin diketahui responden Sugiyono (2018: 188). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup di mana semua jawaban sudah ditentukan oleh pembuat kuesioner, sehingga responden tidak memiliki kebebasan untuk menjawab pertanyaan secara bebas. Pentingnya kuesioner dalam penelitian adalah untuk memudahkan peneliti mengumpulkan data secara sistematis dari banyak responden dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, kuesioner membantu peneliti memperoleh informasi yang relevan dengan variabel penelitian sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis untuk menjawab tujuan penelitian.

Kuesioner penelitian dibagikan kepada responden melalui internet dalam bentuk Google Forms, kuesioner disusun berdasarkan indikator dari setiap

variabel penelitian, yaitu pendidikan, pengalaman, kinerja, dan daya saing. Setiap orang yang menjawab diminta untuk memberikan tanggapannya terhadap sebuah pernyataan-pernyataan yang sudah disediakan, dengan menggunakan skala likert, yaitu:

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017: 93)

3.5.3 Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa dokumen perusahaan, profil peserta pelatihan, struktur organisasi, serta laporan kegiatan pelatihan di PT. Afra Mahardhika. Data ini berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat hasil pengumpulan data primer dari wawancara dan kuesioer.

3.6 Metode Analisis

Penelitian ini memanfaatkan metode analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square Equation Modeling* (SEM-PLS) dengan bantuan *software WarpPLS*. Metode SEM-PLS digunakan karena memiliki kemampuan untuk menganalisis hubungan antar variabel, meskipun dengan jumlah sampel yang relatif kecil dan membutuhkan asumsi distribusi normal. Menurut Ghozali (2015: 27) menyatakan bahwa, PLS yaitu teknik analisis yang cukup karena tidak memerlukan banyak asumsi. Metode ini memungkinkan penggunaan data yang tidak harus berdistribusi normal secara multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval hingga ratio dapat digunakan dalam satu model yang sama).

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018: 19) menyebutkan bahwa analisis statistik deskriptif menunjukkan gambaran atau deskriptif suatu data berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), varians, maksimum, minimum, *sum*, *average*, *range*, *kurtosis*

dan *skewness*. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisis data guna mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk gambaran data maupun kesimpulan mengenai kondisi atau kejadian yang berkaitan dengan data yang diambil. Menurut Martias (2021: 40) menyatakan bahwa, analisis deskriptif menjadi langkah awal sebelum analisis lainnya, karena dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi data. Dengan statistic deskriptif, informasi dan data penting yang diperoleh dapat dikumpulkan untuk mendapatkan inti dari informasi atau data yang terkumpul berdasarkan jawaban responden dari pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan.

3.6.2 Partial Least Square (PLS)

Menurut Ghozali (2015: 7) menyatakan bahwa, metode PLS adalah teknis analisis yang memiliki keunggulan karena tetap dapat digunakan pada ukuran sampel kecil serta tidak mensyaratkan penggunaan skala pengukuran tertentu dalam pengumpulan data. Menurut Supriyadi dkk (2017: 117) menyatakan bahwa, untuk mencapai tujuan dan menganalisis hubungan antar variabel terikat dan variabel bebas, metode *Partial Least Square* (PLS) mengintegrasikan karakteristik dari analisis komponen utama serta regresi linear berganda. Pada penerapannya, PLS membentuk variabel baru yang merupakan kombinasi linier dan variabel bebas, tetapi dengan dimensi yang lebih sederhana.

3.6.3 Uji Measurement Model (*Outer Model*)

Penelitian ini menerapkan analisis *outer model* atau model pengukuran guna memahami hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Menurut Ghozali (2015: 73) menyatakan bahwa, pengujian dalam model pengukuran bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel *maniseft* atau *observed* variabel mempresentasikan variabel laten yang akan diukur.

3.6.3.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2015: 74) menyatakan bahwa, uji validitas dimanfaatkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat menghasilkan data yang

akurat. Ada dua jenis model dalam melaksanakan uji validitas, yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

1. *Convergent Validity*

Menurut Ghozali (2015: 62) menyatakan bahwa, pengukuran *Convergent Validity* dilakukan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel lain yang diukur. Indikator-indikator individual dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi sebesar 0,7 atau lebih. Namun, dalam penelitian yang melibatkan peningkatan skala, nilai *loading factor* antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima. *Validitas konvergen* dikatakan valid apabila setiap variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5.

a. *Loading Factor* atau *Outer Loading*

Uji validitas konvergen dilakukan dengan menganalisis skor *loading factor* dengan menggunakan *Rule of Thumb* dalam menilai *convergent validit*. Nilai *loading factor* yang berada dalam rentang 0,6-0,7 masih dapat diterima, terutama dalam penelitian yang bersifat eksploratori.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengujian menggunakan *Average Variance extracted (AVE)* dapat dianggap valid apabila nilai yang diperoleh untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,5.

2. *Discriminant Validity*

Menurut Ghozali (2015: 75) menyatakan bahwa, *Diskriminant Validity* bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, adalah dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju nilai tersebut harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai yang lain. Pada aplikasi smartPLS 3.2.9 uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading* dan *fornell larcker*.

a. *Cross Loading*

Menurut Ghozali (2015: 75) menyatakan bahwa, nilai *cross loading* untuk setiap konstruk dievaluasi guna memastikan bahwa korelasi antara konstruk dan item pengukurannya lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7.

b. *Fornell-Larcker Criterion*

Menurut Ghozali (2015: 76) menyatakan bahwa, metode ini dilakukan dengan cara membandingkan akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dinyatakan memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018: 45) menyatakan bahwa, uji reliabilitas yaitu metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diteliti. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Untuk pilihan jawaban yang berjumlah lebih dari dua opsi, uji reliabilitas dilakukan menggunakan uji *Cronbach' Alpha*, dimana hasilnya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimum yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka instrument tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.6.4 *Godness of Fit (GoF)*

Menurut Ghozali (2015: 79) menyatakan bahwa, salah satu ukuran model fit pertama yang diperkenalkan dalam literatur *Struqtural Education Modeling* (SEM) adalah *Normed Fit Index* (NFI). Uji model fit dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana model yang digunakan sesuai dengan data yang dianalisis. Nilai NFI berada dalam rentang 0 hingga 1 dan semakin mendekati 1, semakin tinggi tingkat kecocokan model dengan data yang diuji.

3.6.5 Uji *Structural Model (Inner Model)*

Menurut Ghazali (2015: 41) menyatakan bahwa, *inner model* merupakan model yang dimanfaatkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Pada pengujian menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, nilai R-Square digunakan sebagai indikator untuk menilai *Goodness of Fit* model. Penilaian ini didasarkan pada nilai R-Square yang diperoleh untuk setiap variabel dependen. Perubahan dalam nilai R-Square dapat menunjukkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta apakah pengaruh tersebut memiliki signifikansi yang kuat dalam model penelitian. Terdapat model struktural dengan beberapa kriteria sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Pengukuran *Inner Model*

Kriteria	<i>Rule Of Thump</i>
R-Square	R-square merupakan koefisiensi determinasi pada konstruk endogen. Nilai R-square sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat), 0.02 (lemah).
F ²	F-square dapat mengukur efek pada variabel laten terhadap variabel lainnya. Nilai f-square efek sebesar 0.35 (besar), 0.15 (sedang), 0.02 (kecil).
Q ²	Q ² > 0 menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika Q ² < 0 menunjukkan bahwa kurang memiliki <i>predictive relevance</i> .

Sumber: Ghazali, I. (2015: 78)

3.7 Pengujian Hipotesis

Menurut Ghazali (2018: 98) uji hipotesis adalah proses analisis statistik yang digunakan untuk menentukan apakah dugaan atau pernyataan yang diajukan dalam penelitian yang disebut hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan data penelitian. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil perhitungan statistic dengan batas signifikansi ($\alpha = 0,05$) sehingga peneliti dapat menilai apakah terdapat pengaruh nyata antarvariabel.

3.7.1 Uji T

Menurut Ghazali (2018: 98) menyatakan bahwa, uji statistic t pada dasarnya dimanfaatkan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya

tetap konstan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berkontribusi dalam memengaruhi variabel dependen. Uji t dilakukan guna mengevaluasi pengaruh parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan tertentu sebagai berikut:

1. Penentuan H_0 dan H_a
 - a) H_0 : Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah apakah H_0 : $b_i = 0$.
 - b) H_a : Hipotesis alternatif, jika H_a : $b_i \neq 0$.
2. Signifikan α : 0.05 %:
 - 1) Jika nilai $P < 0,05$, H_0 ditolak, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - 2) Jika nilai $P > 0,05$, H_0 dapat diterima, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.8 Uji Pengaruh Mediasi

Menurut Ghazali (2015: 262) menyatakan bahwa, uji efek mediasi dalam analisis *Partial Least Square* (PLS) dilakukan berdasarkan prosedur yang dikembangkan sebagai berikut:

- a) Tahap pertama, dilakukan penilaian terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan ini dianggap signifikan jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96.
- b) Tahap kedua, memiliki tujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi. Jika t-statistik melebihi 1,96 maka hubungan ini dikatakan signifikan.
- c) Pada tahap akhir, variabel mediasi dinyatakan memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apabila pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen juga signifikan dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Afra Mahardhika

PT. Afra Mahardhika adalah badan usaha yang bergerak di bidang *General Outsourcing, Security Training, dan Guard Services*. Berdiri pada tanggal 08 Agustus tahun 2007, sebagai langkah awal dalam upaya memberikan kontribusi pada dunia bisnis di Indonesia terkhususnya Kalimantan Timur. Pada tahun 2017 perusahaan ini membuka sub bidang yang bergerak diarah sumber daya manusia, dengan diwakili oleh personil-personil yang ahli dalam bidangnya, selama berdiri sampai sekarang perusahaan telah berhasil membangun relasi bisnis dibidang pelayanan dan jasa dengan banyaknya perusahaan, itu disebabkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam menetapkan pola pengelolaan dengan manajemen modern yang dimiliki oleh perusahaan serta mengacu pda visi dan misi. PT. Afra Mahardhika yang berlokasi di Kecamatan Loa Janan Ilir, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Perusahaan ini berperan dalam menyediakan tenaga keamanan profesional melalui program pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga keamanan atau satuan pengamanan (satpam).

PT. Afra Mahardhika tidak hanya menyediakan tenaga keamanan bagi berbagai instansi, tetapi juga menyelenggarakan kegiatan pelatihan bagi peserta didik yang berasal dari perusahaan maupun masyarakat umum. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta kesiapan peserta didik dalam menghadapi dunia kerja di bidang keamanan. Peserta didik yang mengikuti pelatihan di PT. Afra Mahardhika berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Perbedaan latar belakang tersebut mempengaruhi tingkat kinerja serta daya saing peserta didik dalam dunia kerja. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas pelatihan guna menghasilkan tenaga keamanan yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi. Berdasarkan data perusahaan tahun 2025, jumlah peserta didik yang mengikuti program pelatihan di PT. Afra Mahardhika sebanyak 474 peserta yang berasal dari berbagai instansi perusahaan maupun masyarakat umum.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi Lembaga pelatihan dan penyalur tenaga kerja yang profesional, unggul, dan terpercaya yang menghadirkan solusi keamanan berbasis sentuhan manusiawi, inovasi, dan nilai-nilai kolaboratif untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman. Berkomitmen mempromosikan budaya bisnis yang dilandasi dedikasi, pengembangan berkelanjutan, efektivitas, penghormatan, kerja sama tim, dan kepercayaan. Melalui pemberdayaan sumber daya unggul, disediakan layanan profesional yang santun, optimal, dan sesuai kebutuhan pengguna jasa.

2. Misi

- a) Menjadi penyedia jasa pengamanan dan keselamatan terdepan di Indonesia dengan pemahaman mendalam terhadap dinamika keamanan lokal.
- b) Menyediakan layanan unggul berbasis sistem dan implementasi lapangan yang terpercaya, responsif dan berorientasi pada kebutuhan klien..
- c) Mengintegrasikan berupa teknologi modern dengan nilai-nilai kemanusiaan guna memastikan pelayanan yang efektif, profesional dan manusiawi.
- d) Membangun kemitraan jangka Panjang melalui dedikasi, inovasi berkelanjutan, dan komitmen terhadap keunggulan operasional.

4.2 Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada peserta didik PT. Afra Mahardhika. Variabel yang diteliti meliputi:

1. Pendidikan (X1): menunjukkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan.
2. Pengalaman (X2): menggambarkan lamanya serta jenis pengalaman yang dimiliki peserta didik.

3. Kinerja (M): mencerminkan hasil kerja peserta didik yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, disiplin dan kerja sama.
4. Daya Saing (Y): menunjukkan kemampuan peserta didik dalam bersaing di dunia kerja.

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini akan menjelaskan secara deskriptif tentang data responden dari peserta didik yang mengikuti pelatihan di PT. Afra Mahardhika. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama pelatihan dan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	67	81%
2	Perempuan	16	19%
Jumlah		83	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah data responden dari peserta didik yang pernah mengikuti pelatihan di PT. Afra Mahardhika berdasarkan jenis kelamin di mana dapat dilihat jumlah laki-laki sebanyak 67 orang dengan jumlah presentase 81% dan jumlah perempuan sebanyak 16 orang dengan presentase 19%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta didik dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	20-30 Tahun	55	66,3%
2	31-40 Tahun	25	30,1%
3	41-50 Tahun	2	2,4%
4	51-60 Tahun	1	1,2%
Jumlah		83	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah data responden dari peserta didik yang pernah mengikuti pelatihan di PT. Afra Mahardhika berdasarkan usia dari 20-30 tahun sebanyak 55 orang dengan jumlah presentase 66,3%, usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 30,1%, usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 2,4%,

dan dengan usia 51-60 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 1,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peserta didik dalam penelitian ini mayoritas usia 20-30 tahun.

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Pelatihan

No	Waktu Pelatihan	Frekuensi	Presentase
1	7 Hari	57	68,7%
2	10 Hari	26	31,3%
Jumlah		83	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah data responden dari peserta didik yang pernah mengikuti pelatihan di PT. Afra Mahardhika berdasarkan lama pelatihan di mana dapat dilihat dalam waktu 7 hari sebanyak 57 orang dengan presentase 68,7%, dan waktu pelatihan 10 hari sebanyak 26 orang dengan presentase 31,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lama pelatihan peserta didik dalam penelitian ini adalah mayoritas 7 hari.

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK	63	76%
2	Diploma	6	7%
3	S1	12	15%
4	Lainnya	2	2%
Jumlah		83	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah data responden dari peserta didik yang mengikuti pelatihan di PT. Afra Mahardhika berdasarkan pendidikan yaitu SMA/SMK sebanyak 63 orang dengan presentase 76%, Diploma sebanyak 6 orang dengan presentase 7%, S1 sebanyak 12% dengan presentase 15%, dan pendidikan lainnya sebanyak 2 orang dengan presentase 2%. Maka dapat disimpulkan bahwa peserta didik dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan SMA/SMK.

4.3 Analisis Data

Berdasarkan hasil yang diperoleh penelitian ini jawaban responden menurut variabel-variabel yang dianalisis melalui mode deskriptif yang bersifat kuantitatif.

Untuk mempermudah menganalisis penelitian, maka peneliti menggunakan software WarPLS 7.0.

4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Sebelum melakukan pengujian PLS, dilakukan analisis deskriptif terhadap jawaban responden untuk masing-masing variabel. Berikut ringkasan tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

4.3.1.1 Variabel Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada responden yang sudah mengikuti pelatihan atau menjadi peserta didik di PT. Afra Mahardhika melalui Google Form dengan jumlah responden 83 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel pendidikan.

Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pendidikan

NO	Indikator	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Rerata
1	X1.1:	Saya Pemahaman Materi Pelatihan	36 (43,4 %)	46 (55, 4%)	1 (1,2 %)	0 (0 %)	3,42
		teori-teori dasar keamanan yang diajarkan selama pelatihan.					
2		Saya dapat memahami dengan jelas semua materi	38 (45,8 %)	45 (54, 2%)	0 (0%)	0 (0 %)	3,45

		selama pelatihan.					
3	X1.2: Penguasaan Kompetensi Teknis	Saya ahli dalam keterampilan teknis yang diajarkan, seperti teknis pengawasan CCTV sampai komunikasi melalui radio.	34 (41%)	41 (49,4%)	8 (9,6%)	0 (0%)	3,31
4		Saya mampu melakukan tindakan pertama pada kecelakaan kerja (P3K) sesuai dengan standar pelatihan.	34 (41%)	45 (54,2%)	4 (4,8%)	0 (0%)	3,36

5	X1.3:	Saya dapat Kemampuan Menerapkan Pengetahuan	Saya dapat menggunakan teori yang dipelajari dalam pelatihan untuk menganalisis situasi keamanan dilapangan.	34 (41%)	48 (57%)	1 (1,2%)	0 (0%)	3,39
6		Pengetahuan	Pengetahuan yang saya dapatkan dari kelas teori selama pelatihan mudah untuk diterapkan dalam dunia kerja.	40 (48,2%)	43 (51,8%)	0 (0%)	0 (0%)	3,48
7	X1.4:	Nilai hasil Kualitas Hasil Belajar2	Nilai hasil ujian teori praktik saya selama pelatihan selalu mendapatka	44 (53%)	37 (44,6%)	2 (2,4%)	0 (0%)	3,50

		n hasil yang memuaskan.					
8		Sertifikat penilaian pelatihan yang saya peroleh mencerminkan penguasaan materi yang baik.	34 (41%)	48 (57,8%)	1 (1,2%)	0 (0%)	3,39
9	X1.5: Kepuasan Peserta Didik Terhadap Pelatihan	Saya puas dengan metode pengajaran yang digunakan instruktur pelatihan.	31 (37,3%)	52 (62,7%)	2 (2%)	0 (0%)	3,42
10		Fasilitas serta materi pelatihan yang disediakan sudah sangat membantu proses belajar saya	42 (50,6%)	40 (48,2%)	1 (1,2%)	0 (0%)	3,49

selama
pelatihan.

Rerata Responden

3,11

Sumber: Data primer hasil kuesioner, 2026.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel pendidikan dengan nilai rerata sebesar 3,11, yang termasuk dalam kategori baik/setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peserta didik merasa bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman materi, penguasaan kompetensi teknis, serta kemampuan dalam menerapkan pengetahuan ke dalam praktik kerja.

Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa materi pelatihan mudah dipahami, keterampilan teknis dapat dikuasai dengan baik, serta fasilitas dan metode pembelajaran mendukung proses belajar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang diberikan oleh PT. Afra Mahardhika sudah berjalan dengan baik dan mampu mendukung peningkatan kompetensi peserta didik.

4.3.1.2 Variabel Pengalaman (X2)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada responden yang sudah mengikuti pelatihan atau menjadi peserta didik di PT. Afra Mahardhika melalui Google Form dengan jumlah responden 83 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel pengalaman.

Tabel 4. 6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman

NO	Indikator	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Rerata
1	X2.1:	Durasi	38	43	2	0	3,43
	Lama	pelatihan yang	(45	(51,	(2,4%)	(0%)	
	Keterli	saya ikuti	%)	8%)			
	batan	sudah cukup					
		untuk					
		membentuk					

		kompetensi dasar seorang satpam.					
2		Saya memiliki pengalaman kerja dibidang keamanan sebelum mengikuti pelatihan.	35 (42,2 %)	45 (54 %)	3 (3,6%)	0 (0%)	3,38
3	X2.2:	Saya aktif Frekue nsi Intensit as kegiata n pelatihan.	39 (46 %)	43 (51, 8%)	1 (1,2%)	0 (0%)	3,45
4		Frekuensi kegiatan praktik lapangan yang saya ikuti cukup intensif.	36 (43,4 %)	47 (56, 6%)	0 (0%)	0 (0%)	3,43
5	X2.3:	Saya telah Jenis Variasi Tugas penugasan	36 (43,4 %)	46 (55, 4%)	1 (1,2%)	0 (0%)	3,42

		selama pelatihan.					
6		Tugas-tugas yang pernah saya tangani cukup beragam karena tidak hanya pada satu jenis pekerjaan.	43 (51,8 %)	37 (44, 6%)	3 (3,6%)	0 (0%)	3,48
7	X2.4:	Berbekal Kemam puan Mengat asi Situasi Kerja	35 (42,2 %)	47 (56 %)	1 (1,2%)	0 (0%)	3,40
		membuat saya mampu tetap tenang dalam mencari solusi saat menghadapi situasi darurat.					
8		Pengalaman selama pelatihan memberikan saya keberanian dalam mengambil keputusan cepat dilapangan.	46 (55,4 %)	36 (43, 4%)	1 (1,2%)	0 (0%)	3,44

9	X2.5:	Saya mampu Kemampuan pengalaman Adaptasi sebelumnya dengan kondisi di lokasi penugasan Konteks Baru	37 (44,6 %)	44 (53 %)	2 (2%)	0 (0%)	3,42
10		Pelajaran dari pengalaman sebelumnya sering saya modifikasi untuk menghadapi tantangan atau masalah yang baru.	39 (47 %)	42 (50,6 %)	2 (2,4%)	0 (0%)	3,44
Rerata Responden							3,42

Sumber: Data primer hasil kuesioner, 2026.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengalaman memperoleh nilai rerata sebesar 3,42, yang termasuk dalam kategori baik/setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peserta didik memiliki pengalaman yang cukup dalam mendukung proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka aktif mengikuti kegiatan pelatihan, memiliki variasi tugas yang beragam, serta mampu mengatasi situasi kerja berdasarkan pengalaman yang dimiliki. Selain itu, pengalaman yang diperoleh juga membantu peserta dalam mengambil keputusan dan beradaptasi dengan kondisi kerja. Dengan

demikian, pengalaman menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan kerja peserta didik.

4.3.1.3 Variabel Kinerja (M)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti kepada responden yang sudah mengikuti pelatihan atau menjadi peserta didik di PT. Afra Mahardhika melalui Google Form dengan jumlah responden 83 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja.

Tabel 4. 7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

NO	Indikator	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Rerata
1	M.1: Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan tugas pengawasan keamanan tepat waktu.	43 (51,8%)	39 (47%)	1 (1,2%)	0 (0%)	3,51
2		Saya tidak membutuhkan perpanjangan waktu untuk menyelesaikan tugas laporan.	31 (37,3%)	47 (56,6%)	5 (6%)	0 (0%)	3,31
3	M.2: Kualitas Hasil Kerja	Laporan kerja yang saya buat selalu minim	42 (50,6%)	36 (43,4%)	5 (6%)	0 (0%)	3,44

		kesalahan karena sesuai dengan format yang ditetapkan					
4		Atasan selalu menilai kualitas kerja saya sangat baik.	31 (37, 3 %)	50 (60 %)	2 (2,4 %)	0 (0 %)	3,34
5	M.3: Efisiensi Kerja	Saya mampu mengatur rute patroli sehingga lebih efisien dalam penggunaan waktu.	42 (50, 6 %)	40 (48,2 %)	1 (1,2 %)	0 (0 %)	3,49
6		Saya dapat mengerjaka n banyak tugas yang berbeda secara bersamaan dengan tepat waktu.	35 (42, 2 %)	46 (55,4 %)	2 (2%)	0 (0 %)	2,84

7	M.4:	Saya selalu Kepatuhan n Terhadap Prosedur	Saya selalu bekerja berdasarkan SOP tanpa mengambil jalan pintas yang berisiko.	47 (56, 6 %)	35 (42,2 %)	1 (1,2 %)	0 (0 %)	3,55
8		Saya mengikuti semua instruksi peraturan kerja yang berlaku di area penugasan.	Saya mengikuti semua instruksi peraturan kerja yang berlaku di area penugasan.	36 (43, 4 %)	45 (54 %)	2 (2,4 %)	0 (0 %)	3,40
9	M.5:	Pengetahuan Kemampuan uan memanfa atkan pengetah uan dari pengalam an	Pengetahuan dari pengalaman sering saya terapkan untuk mengantisipasi masalah sebelum terjadi.	43 (51, 8 %)	40 (48,2 %)	0 (0%)	0 (0 %)	3,48
10		Pengalaman kerja sebelumnya	Pengalaman kerja sebelumnya	31 (37, %)	51 (61,4 %)	1 (1,2 %)	0 (0 %)	3,36

membantu saya menyelesaikan tugas rutin dengan lebih cepat.	3 (%)
Rerata Responden	3,37

Sumber: Data primer hasil kuesioner, 2026.

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai rerata responden terhadap variabel kinerja adalah sebesar 3,37, yang termasuk dalam kategori baik/setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja peserta didik sudah tergolong baik dalam menjalankan tugasnya.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik, serta bekerja secara efisien dan sesuai prosedur. Selain itu, peserta juga mampu memanfaatkan pengalaman yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja peserta didik dapat dikatakan sudah memenuhi standar yang diharapkan.

4.3.1.4 Variabel Daya Saing (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada responden yang sudah mengikuti pelatihan atau menjadi peserta didik di PT. Afra Mahardhika melalui Google Form dengan jumlah responden 83 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel daya saing.

Tabel 4. 8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Daya Saing

NO	Indikator	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Rerata
1	Y.1: Kesiapan Kerja	Saya selalu siap untuk menjalankan tugas keamanan	51 (61%)	32 (38,6%)	0 (0%)	0 (0%)	3,61

		sesuai standar perusahaan.					
2		Saya memastikan semua peralatan yang diperlukan telah dipersiapkan sebelum bertugas.	37 (44,6 %)	46 (55,4 %)	0 (0%)	0 (0 %)	3,44
3	Y.2: Kompeten si Individu	Saya menguasai prosedur standar operasional perusahaan (SOP) keamanan dengan baik.	46 (55,4 %)	35 (42 %)	2 (2,4 %)	0 (0 %)	3,53
4		Keterampilan teknis yang saya miliki lebih unggul dibandingkan peserta lain.	32 (38,6 %)	47 (56,6 %)	4 (4,8 %)	0 (0 %)	3,34
5	Y.3: Kualitas Kerja	Saya selalu menyelesaika n tugas	48 (57,8 %)	35 (42,2 %)	0 (0%)	0 (0 %)	3,57

		dengan penuh tanggung jawab.					
6		Hasil kerja saya dikenal karena ketepatannya.	33 (39%)	50 (60,2%)	0 (0%)	0 (0%)	3,39
7	Y.4: Kemampuan Beradaptasi	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan lokasi penugasan.	49 (59%)	34 (40%)	0 (0%)	0 (0%)	3,59
8		Saya mudah beradaptasi dengan rekan baru di tempat kerja.	40 (48,2%)	43 (51,8%)	0 (0%)	0 (0%)	3,48
9	Y.5: Keunggulan dalam penyelesaian Tugas	Saya mampu menyelesaikan masalah dilapangan dengan solusi yang lebih baik daripada rekan kerja.	45 (54,2%)	35 (42,2%)	3 (3,6%)	0 (0%)	3,50
10		Kinerja saya menjadi yang terbaik saat	39 (47%)	44 (53%)	0 (0%)	0 (0%)	3,46

penugasan dilokasi kerja.	
Rerata Responden	3,49

Sumber: Data primer hasil kuesioner, 2026.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai rerata responden terhadap variabel daya saing adalah sebesar 3,49, yang termasuk dalam kategori baik/setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peserta didik memiliki tingkat daya saing yang tinggi.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka memiliki kesiapan kerja yang baik, mampu menguasai kompetensi, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu, peserta juga merasa mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik dibandingkan peserta lain. Dengan demikian, daya saing peserta didik di PT. Afra Mahardhika dapat dikatakan sudah baik dan siap menghadapi dunia kerja.

4.3.2 Analisis Dan Pengujian Hipotesis

4.3.2.1 Analisis Penelitian

Untuk dilakukan analisis SEM dengan dibantu menggunakan program WarpPLS perlu ditetapkan indikator setiap variabel. Instrumen penelitian (kuesioner) perlu disusun terlebih dahulu, lalu lakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, jika sudah valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan dengan menyebarkan ke responden. Oleh karena itu, perlu ditetapkan dulu indikator setiap variabelnya. Misalnya mengadopsi jurnal-jurnal sebelumnya ditetapkan indikator untuk masing-masing variabel, dimana setiap variabel memiliki indikator yang bersifat reflektif. Daftar indikator tersebut disajikan dalam tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 9 Indikator Variabel

Variabel	Indikator				
Pendidikan	PD1	PD2	PD3	PD4	PD5
Pengalaman	PG1	PG2	PG3	PG4	PG5
Kinerja	K1	K2	K3	K4	K5
Daya Saing	DS1	DS2	DS3	DS4	DS5

Sumber: Data diolah, 2026.

1. Analisis Data Outer Model

Tabel 4. 10 *Cross Loading, AVE, Composite Reability, Cronbach's Alpha*

Variabel	Indikator	Cross Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Pendidikan (X1)	PD1.1	0,508	0,291	0,802	0,726
	PD1.2	0,549			
	PD2.1	0,673			
	PD2.2	0,456			
	PD3.1	0,473			
	PD3.2	0,590			
	PD4.1	0,519			
	PD4.2	0,568			
	PD5.1	0,534			
	PD5.2	0,494			
Pengalaman (X2)	PG1.1	0,603	0,359	0,847	0,799
	PG1.2	0,496			
	PG2.1	0,568			
	PG2.2	0,562			
	PG3.1	0,587			
	PG3.2	0,698			
	PG4.1	0,542			
	PG4.2	0,564			
	PG5.1	0,678			
	PG5.2	0,664			
Kinerja (M)	K1.1	0,719	0,320	0,821	0,758
	K1.2	0,566			
	K2.1	0,676			
	K2.2	0,486			
	K3.1	0,549			
	K3.2	0,467			
	K4.1	0,583			
	K4.2	0,572			
	K5.1	0,561			
	K5.2	0,411			
Daya Saing (Y)	DS1.1	0,771	0,266	0,740	0,661
	DS1.2	0,058			
	DS2.1	0,716			
	DS2.2	0,377			
	DS3.1	0,722			
	DS3.2	0,224			
	DS4.1	0,693			
	DS4.2	0,312			
	DS5.1	0,433			
	DS5.2	0,264			

Sumber: Data diolah, 2026.

Validitas konvergen dalam penelitian ini dinilai berdasarkan nilai Loading Factor dan Average Variance Extracted (AVE). Secara teoritis, nilai loading factor yang direkomendasikan adalah di atas 0,70, namun nilai di atas 0,50 masih dapat ditoleransi. Di sisi lain, nilai AVE harus melebihi 0,50 untuk menunjukkan kecukupan validitas konvergen.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode Partial Least Square (PLS), pada tabel 4.10 ditampilkan hasil uji outer model yang meliputi nilai cross loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha untuk setiap variabel penelitian. Uji outer model bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur variabel laten, yaitu Pendidikan (X1), Pengalaman (X2), Kinerja (M), dan Daya Saing (Y).

Berdasarkan hasil analisis, nilai cross loading pada setiap indikator menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai yang cukup dalam merepresentasikan variabelnya masing-masing. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, di mana indikator lebih kuat mengukur variabelnya dibandingkan variabel lain. Selanjutnya, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing variabel menunjukkan tingkat kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikatornya. Meskipun terdapat nilai AVE yang berada di bawah standar 0,50, namun model masih dapat diterima karena didukung oleh nilai reliabilitas yang baik.

Nilai Composite Reliability pada masing-masing variabel menunjukkan angka di atas 0,70, yang berarti seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel juga berada di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas internal.

Tabel 4. 11 Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	Pendidikan	Pengalaman	Kinerja	Daya Saing
Pendidikan	0,540	0,740	0,804	0,736
Pengalaman	0,740	0,600	0,642	0,570
Kinerja	0,804	0,642	0,566	0,751
Daya Saing	0,736	0,570	0,751	0,516

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 4.11 menyajikan korelasi antar variabel laten (Pendidikan, Pengalaman, Kinerja, dan Daya Saing) dengan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) pada diagonal utama (berturut-turut 0,540; 0,600; 0,566; 0,516). Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, validitas diskriminan tidak terpenuhi karena seluruh nilai akar kuadrat AVE lebih kecil dibandingkan korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya, misalnya Pendidikan (0,540) berkorelasi 0,804 dengan Kinerja, Pengalaman (0,600) berkorelasi 0,740 dengan Pendidikan, Kinerja (0,566) berkorelasi 0,804 dengan Pendidikan, dan Daya Saing (0,516) berkorelasi 0,751 dengan Kinerja. Hal ini mengindikasikan adanya tumpang tindih yang tinggi antar konstruk, sehingga perlu dilakukan evaluasi ulang terhadap indikator atau model pengukuran, misalnya dengan memeriksa cross-loading atau mempertimbangkan penghapusan/peleburan variabel yang memiliki korelasi sangat kuat.

2. Analisis Data *Inner Model*

Tabel 4. 12 *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-squared adjusted</i>
Pendidikan	-	-
Pengalaman	-	-
Kinerja	0,657	0,648
Daya Saing	0,629	0,615

Sumber: Data diolah, 2026.

Koefisien determinasi atau R-square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model penelitian. Semakin besar nilai R-squared, maka semakin kuat kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi (R-square) pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja sebesar 0,657

dengan adjusted R-square sebesar 0,648, yang berarti bahwa variabel pendidikan dan pengalaman mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R-square untuk variabel daya saing sebesar 0,629 dengan adjusted R-square sebesar 0,615, yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman, dan kinerja mampu menjelaskan variasi daya saing sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Secara keseluruhan, nilai R-square pada kedua variabel tersebut tergolong kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 4. 13 *Indicator Weights*

	PD	PG	K	DS
X1.1	0,174	0,000	0,000	0,000
X1.2	0,189	0,000	0,000	0,000
X1.3	0,231	0,000	0,000	0,000
X1.4	0,156	0,000	0,000	0,000
X1.5	0,162	0,000	0,000	0,000
X1.6	0,202	0,000	0,000	0,000
X1.7	0,178	0,000	0,000	0,000
X1.8	0,195	0,000	0,000	0,000
X1.9	0,183	0,000	0,000	0,000
X1.10	0,170	0,000	0,000	0,000
X2.1	0,000	0,168	0,000	0,000
X2.2	0,000	0,138	0,000	0,000
X2.3	0,000	0,158	0,000	0,000
X2.4	0,000	0,156	0,000	0,000
X2.5	0,000	0,163	0,000	0,000
X2.6	0,000	0,194	0,000	0,000
X2.7	0,000	0,151	0,000	0,000
X2.8	0,000	0,157	0,000	0,000
X2.9	0,000	0,189	0,000	0,000
X2.10	0,000	0,185	0,000	0,000
M1	0,000	0,000	0,225	0,000
M2	0,000	0,000	0,177	0,000
M3	0,000	0,000	0,211	0,000
M4	0,000	0,000	0,152	0,000
M5	0,000	0,000	0,172	0,000
M6	0,000	0,000	0,146	0,000
M7	0,000	0,000	0,182	0,000
M8	0,000	0,000	0,179	0,000
M9	0,000	0,000	0,175	0,000

M10	0,000	0,000	0,129	0,000
Y1	0,000	0,000	0,000	0,290
Y2	0,000	0,000	0,000	0,023
Y3	0,000	0,000	0,000	0,269
Y4	0,000	0,000	0,000	0,143
Y5	0,000	0,000	0,000	0,271
Y6	0,000	0,000	0,000	0,085
Y7	0,000	0,000	0,000	0,260
Y8	0,000	0,000	0,000	0,119
Y9	0,000	0,000	0,000	0,163
Y10	0,000	0,000	0,000	0,100

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 4.13 menyajikan nilai *indicator weights* (bobot indikator) untuk masing-masing variabel laten, yaitu Pendidikan (PD), Pengalaman (PG), Kinerja (K), dan Daya Saing (DS). Setiap indikator hanya memiliki bobot pada satu variabel laten saja, yang ditunjukkan oleh nilai positif pada kolom yang sesuai dan nilai nol pada kolom lainnya, sehingga mengindikasikan bahwa model pengukuran bersifat reflektif dengan setiap indikator secara eksklusif menjadi bagian dari konstruk yang telah ditentukan. Untuk variabel Pendidikan (PD), kesepuluh indikatornya (X1.1 hingga X1.10) memiliki bobot yang relatif merata, berkisar antara 0,156 hingga 0,231, dengan X1.3 memiliki bobot tertinggi (0,231) dan X1.4 terendah (0,156), artinya semua indikator tersebut berkontribusi positif terhadap pengukuran Pendidikan tanpa ada yang mendominasi secara ekstrem. Pada variabel Pengalaman (PG), bobot indikator X2.1 hingga X2.10 berada pada rentang 0,138 hingga 0,194, di mana X2.6 memiliki bobot tertinggi (0,194) dan X2.2 terendah (0,138), menunjukkan bahwa indikator pengalaman kerja atau lama kerja memiliki kontribusi paling besar. Untuk variabel Kinerja (K), bobot indikator M1 hingga M10 berkisar antara 0,129 hingga 0,225, dengan M1 sebagai indikator dengan bobot tertinggi (0,225) dan M10 terendah (0,129), mengindikasikan bahwa indikator pertama merupakan prediktor terkuat bagi kinerja. Sementara itu, pada variabel Daya Saing (DS), bobot indikator Y1 hingga Y10 sangat bervariasi, mulai dari yang sangat tinggi seperti Y1 (0,290), Y5 (0,271), Y3 (0,269), dan Y7 (0,260), hingga yang sangat rendah seperti

Y2 (0,023), Y6 (0,085), dan Y10 (0,100). Bobot Y2 yang hanya 0,023 menunjukkan bahwa indikator tersebut hampir tidak memiliki kontribusi terhadap pengukuran daya saing, sehingga patut dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model karena dapat melemahkan validitas konstruk. Secara keseluruhan, tabel ini membantu peneliti untuk mengevaluasi kontribusi relatif setiap indikator terhadap variabel latennya, dan indikator dengan bobot sangat rendah perlu diwaspadai karena berpotensi menjadi indikator yang lemah atau tidak konsisten.

4.3.2.2 Model Fit & Quality Indeces (Uji Model Penelitian)

Untuk menguji apakah model penelitian telah memenuhi kriteria ideal menggunakan Goodness of Fit Model. Goodness of Fit diartikan sebagai indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten. Suatu model dikatakan fit jika kovarian matriks suatu model sama dengan kovarian matriks data. Secara keseluruhan hasil memenuhi 10 kriteria yang ditetapkan sehingga dapat disimpulkan model fit.

Tabel 4. 14 *Goodnes Of Fit*

N0	Model Fit & Quality Indeces	Kriteris Fit	Hasil Analisis	Interprestasi Nilai
1	Average path coefficient (APC)	$p < 0.001$	0.342	Positif
2	Average R-squared (ARS)	$P < 0.001$	0.643	Memenuhi Kriteria
3	Average adjusted R squared (AARS)	$P < 0.001$	0.632	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable (≤ 5), ideally (≤ 3.3)	2.844	Ideal
5	Average full collinearity VIF(AFVIF)	Acceptable (≤ 5), ideally (≤ 3.3)	3.073	Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	Small ≥ 0.1 , Medium ≥ 0.25 , Large ≥ 0.36	0.446	Signifikan

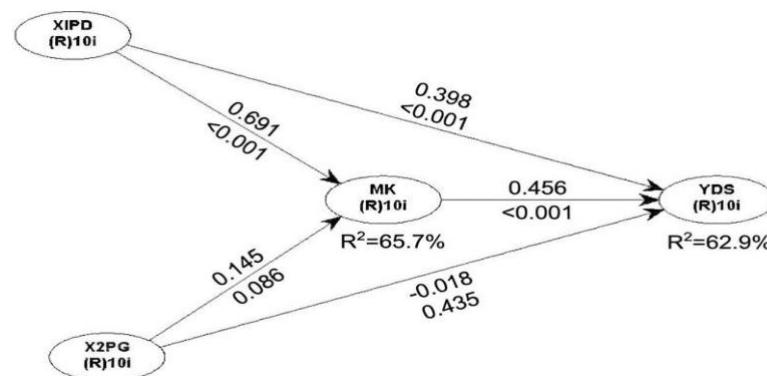
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	Acceptable (≥ 0.7), ideally = 1	0.800	Diterima
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable (≥ 0.9), ideally = 1	0.992	Memenuhi Kriteria
9	Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable (≥ 0.7)	1.000	Signifikan
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Acceptable (≥ 0.7)	1.000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026.

4.3.2.3 Hasil Analisis SEM

Berikut ini merupakan hasil analisis SEM yang menunjukkan pengaruh antar variabel dan signifikansi.

Gambar 4. 1 Hasil Pengolahan Data



Sumber: Output WarPLS yang diolah, 2026.

Tabel 4. 15 Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pengaruh Hubungan Variabel	Koefisien Jalur (Path Coefficient)	P-Value	Keterangan
Pendidikan→Kinerja	0.691	< 0.001	Positif Signifikan
Pengalaman→Kinerja	0.145	0.086	Positif Tidak Signifikan
Pendidikan→Daya Saing	0.398	< 0.001	Positif Signifikan
Pengalaman→Daya Saing	-0.018	0.435	Positif Tidak Signifikan
Kinerja→Daya Saing	0.456	< 0.001	Positif Signifikan

Sumber: Hasil Data yang diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.15 dilakukan pengujian dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dan nilai signifikansi (*p-values*).

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,69 dengan nilai $P < 0,001$. Karena nilai $P\text{-value} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pendidikan, maka akan meningkat kinerja secara nyata.
2. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja memiliki hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,15 dengan nilai $P = 0,09$. Karena nilai $P\text{-value} > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pengaruh pendidikan terhadap daya saing memiliki hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,40 dengan nilai $P < 0,001$. Karena nilai $P\text{-value} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing.
4. Pengaruh pengalaman terhadap daya saing memiliki hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,02 dengan nilai $P = 0,44$. Karena nilai $P\text{-value} > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing.
5. Pengaruh kinerja terhadap daya saing memiliki hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,46 dengan nilai $P < 0,001$. Karena nilai $P\text{-value} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa MK berpengaruh positif dan signifikan terhadap YDS.

Tabel 4. 16 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Pengaruh Hubungan Variabel	Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	<i>P-Value</i>	Keterangan
Pendidikan→Kinerja→Daya Saing	0.315	< 0.001	Positif Signifikan
Pengalaman→Kinerja→Daya Saing	0.066	0.124	Positif Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Data yang diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 4.16 hasil analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi) mengenai peran variabel kinerja, hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara pendidikan terhadap daya saing melalui kinerja, dengan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,315 dan $P < 0,001$. Hasil ini mengonfirmasi bahwa kinerja berfungsi secara efektif sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pendidikan dan daya saing. Namun, kondisi berbeda ditemukan pada pengaruh tidak langsung pengalaman terhadap daya saing melalui MK, di mana nilai koefisien yang dihasilkan hanya sebesar 0,066 dengan P-value 0,124 (tidak signifikan). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengalaman terhadap daya saing, yang sejalan dengan tidak signifikannya hubungan langsung antara pengalaman terhadap kinerja pada tahap pengujian sebelumnya.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada subbab sebelumnya, berikut ini akan diuraikan pembahasan mengenai pengaruh antar variabel penelitian yang meliputi pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap daya saing dengan kinerja sebagai variabel mediasi pada PT. Afra Mahardhika. Pembahasan ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian.

4.4.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Daya Saing

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,398 dan nilai P-value $< 0,001$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas pendidikan yang diperoleh peserta didik, maka semakin tinggi pula daya saing yang dimilikinya. Hasil ini sejalan dengan teori Human Capital yang dikemukakan oleh Becker (1964) yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan individu untuk bersaing di pasar kerja.

Pendidikan berperan penting dalam membentuk pengetahuan dasar, keterampilan teknis, serta pola pikir analitis peserta didik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden (55,4%) menyatakan setuju bahwa mereka memahami teori-teori dasar keamanan dengan baik, dan 54,2% responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat memahami semua materi pelatihan dengan jelas. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang diberikan oleh PT. Afra Mahardhika melalui program pelatihannya mampu meningkatkan kompetensi peserta didik, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan daya saing mereka di dunia kerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian Kurniawan dkk (2022) yang menyatakan bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan satpam yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kompetensi, kedisiplinan, dan kesiapan kerja lulusan. Dengan demikian, pendidikan yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang memiliki daya saing tinggi.

4.4.2 Pengaruh Pengalaman Terhadap Daya Saing

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,018 dan nilai P-value 0,435 ($P > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman yang dimiliki peserta didik belum mampu meningkatkan daya saing mereka secara signifikan. Hasil ini tidak sejalan dengan teori Human Capital yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan bentuk investasi yang memberikan return berupa peningkatan kemampuan individu dalam bekerja (Becker, 1964).

Tidak signifikannya pengaruh pengalaman terhadap daya saing dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas peserta didik (68,7%) mengikuti pelatihan selama 7 hari, yang relatif singkat untuk mengakumulasi pengalaman yang bermakna. Kedua, berdasarkan data pengalaman lapangan dari PT. Afra Mahardhika tahun 2025, sebanyak 30% peserta tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali, dan 26% hanya memiliki pengalaman 1-6 bulan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta didik masih minim pengalaman, sehingga pengalaman

yang dimiliki belum cukup untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan daya saing.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pengalaman, meskipun secara umum responden memberikan tanggapan positif (rerata 3,42), namun indikator lama keterlibatan dan frekuensi kegiatan masih perlu ditingkatkan. Hal ini mengindikasikan bahwa durasi dan intensitas pelatihan yang relatif pendek belum mampu membentuk pengalaman yang cukup untuk meningkatkan daya saing peserta didik secara optimal.

4.4.3 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,691 dan nilai P-value < 0,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pendidikan yang diperoleh peserta didik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini konsisten dengan teori Human Capital yang menyatakan bahwa pendidikan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja (Schultz, 1961; Becker, 1964).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rerata jawaban responden untuk variabel pendidikan sebesar 3,11 yang termasuk dalam kategori baik/setuju. Indikator kualitas hasil belajar (X1.4) memperoleh nilai rerata tertinggi sebesar 3,50, yang menunjukkan bahwa peserta didik merasa hasil evaluasi selama pelatihan mencerminkan penguasaan materi yang baik. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mangkunegara (2017) bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan, termasuk pengetahuan dan keterampilan dari pendidikan, merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja.

Pendidikan yang baik memberikan bekal pengetahuan teoritis dan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Peserta didik dengan pemahaman materi yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, sehingga kinerja mereka menjadi lebih optimal.

4.4.4 Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,145 dan nilai P-value 0,086 ($P > 0,05$). Meskipun nilai koefisien jalurnya positif, namun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Mincer, 1974; Kolb, 2020).

Tidak signifikannya pengaruh pengalaman terhadap kinerja dapat dijelaskan oleh beberapa hal. Pertama, berdasarkan data responden, sebagian besar peserta didik berada pada usia produktif 20-30 tahun (66,3%) dan memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK (76%). Kelompok usia muda ini cenderung belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, terutama di bidang keamanan. Kedua, berdasarkan data PT. Afra Mahardhika tahun 2025, sebanyak 56% peserta memiliki pengalaman 0-6 bulan, yang tergolong sangat minim. Ketiga, jenis pelatihan keamanan yang bersifat teknis dan prosedural mungkin lebih mengandalkan pemahaman teori dan simulasi daripada akumulasi pengalaman kerja sebelumnya.

Meskipun demikian, nilai koefisien positif (0,145) mengindikasikan bahwa pengalaman tetap memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja, meskipun belum signifikan. Hal ini berarti bahwa peningkatan pengalaman akan diikuti oleh peningkatan kinerja, namun kontribusinya masih relatif kecil dibandingkan dengan faktor pendidikan.

4.4.5 Pengaruh Kinerja Terhadap Daya Saing

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,456 dan nilai P-value $< 0,001$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kinerja peserta didik, maka semakin tinggi pula daya saing yang dimilikinya. Hasil ini sejalan dengan pendapat Porter (1990) yang menyatakan bahwa produktivitas dan kinerja yang tinggi menjadi dasar meningkatnya daya saing individu maupun organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja memperoleh nilai rerata sebesar 3,37 yang termasuk dalam kategori baik. Indikator kepatuhan terhadap prosedur (M.4) memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,55, yang menunjukkan bahwa peserta didik memiliki kepatuhan yang baik terhadap SOP dan instruksi kerja. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan peserta didik dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, tepat waktu, dan sesuai prosedur, yang pada akhirnya akan meningkatkan keunggulan kompetitif mereka dibandingkan dengan peserta lain.

Peserta didik dengan kinerja tinggi cenderung lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja, memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, serta mampu beradaptasi dengan berbagai situasi kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Abriyoso (2022) yang menyatakan bahwa kinerja satpam yang baik mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kedisiplinan, yang semuanya berkontribusi terhadap daya saing tenaga kerja di bidang keamanan.

4.4.6 Pengaruh Pendidikan Terhadap Daya Saing Melalui Kinerja

Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing melalui kinerja dengan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,315 dan nilai P-value < 0,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi secara parsial pengaruh pendidikan terhadap daya saing. Dengan kata lain, pendidikan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap daya saing, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui peningkatan kinerja terlebih dahulu.

Hasil ini memperkuat teori Human Capital yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang tercermin dalam peningkatan kinerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan daya saing (Becker, 1964). Pendidikan yang baik membekali peserta didik dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara produktif. Kinerja yang tinggi kemudian menjadi bukti nyata dari kompetensi yang dimiliki, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan daya saing peserta didik di pasar kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, peserta didik memberikan tanggapan positif terhadap kualitas hasil belajar (rerata 3,50) dan kepuasan terhadap pelatihan (rerata 3,45). Hal ini menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan di PT. Afra Mahardhika telah berhasil meningkatkan kompetensi peserta didik, yang selanjutnya diwujudkan dalam kinerja yang baik dan pada akhirnya meningkatkan daya saing mereka.

4.4.7 Pengaruh Pengalaman Terhadap Daya Saing Melalui Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing melalui kinerja dengan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,066 dan nilai P-value 0,124 ($P > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengalaman terhadap daya saing. Hasil ini sejalan dengan tidak signifikannya pengaruh langsung pengalaman terhadap kinerja maupun terhadap daya saing.

Tidak signifikannya peran mediasi kinerja dalam hubungan pengalaman terhadap daya saing dapat dijelaskan oleh karakteristik peserta didik PT. Afra Mahardhika yang mayoritas masih minim pengalaman. Berdasarkan data perusahaan tahun 2025, sebanyak 30% peserta tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali, dan 26% hanya memiliki pengalaman 1-6 bulan. Rendahnya tingkat pengalaman ini menyebabkan pengalaman belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, sehingga dampaknya terhadap daya saing juga tidak signifikan.

Selain itu, jenis pelatihan keamanan yang bersifat standar dan prosedural mungkin lebih menekankan pada penguasaan teori dan simulasi daripada pengalaman praktis sebelumnya. Hal ini menyebabkan perbedaan pengalaman antar peserta tidak terlalu mempengaruhi kinerja selama pelatihan, karena semua peserta diperlakukan sama dan dinilai berdasarkan pencapaian standar kompetensi yang telah ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

3.7 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai kontribusi pendidikan dan pengalaman peserta didik terhadap daya saing dengan kinerja sebagai variabel mediasi pada PT. Afra Mahardhika, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,398 dan nilai P-value $< 0,001$. Semakin baik kualitas pendidikan yang diperoleh peserta didik, maka semakin tinggi daya saing yang dimilikinya.
2. Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,018 dan nilai P-value 0,435 ($P > 0,05$). Rendahnya tingkat pengalaman peserta didik yang mayoritas masih minim (0-6 bulan) menyebabkan pengalaman belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan daya saing.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,691 dengan nilai P-value $< 0,001$. Pendidikan yang baik memberikan bekal pengetahuan teoritis dan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas, sehingga meningkatkan kinerja peserta didik.
4. Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Afra Mahardhika. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,145 dan nilai P-value 0,086 ($P > 0,05$). Mayoritas peserta didik yang masih minim pengalaman dan durasi pelatihan yang relatif singkat (7 hari) menyebabkan pengalaman belum memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja.
5. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing pada PT. Afra Mahardhika. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur

sebesar 0,456 dengan nilai P-value $< 0,001$. Peserta didik dengan kinerja tinggi cenderung lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja, memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, serta mampu beradaptasi dengan berbagai situasi kerja.

6. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing melalui kinerja pada PT. Afra Mahardhika. Nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,315 dengan P-value $< 0,001$ menunjukkan bahwa kinerja berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi secara parsial pengaruh pendidikan terhadap daya saing.
7. Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing melalui kinerja pada PT. Afra Mahardhika. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,066 dan nilai P-value 0,124 ($P > 0,05$), sehingga kinerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengalaman terhadap daya saing.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Bagi PT. Afra Mahardhika
 - a. Pertama, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pendidikan dan pelatihan dengan memperkaya materi menggunakan studi kasus aktual di lapangan agar peserta didik lebih siap menghadapi situasi kerja nyata, serta meningkatkan intensitas sesi praktik lapangan dan simulasi penanganan situasi darurat untuk memperkuat keterampilan teknis peserta. Selain itu, durasi pelatihan sebaiknya diperpanjang dari 7 hari menjadi minimal 14 hari agar peserta memiliki waktu yang cukup untuk mengakumulasi pengalaman belajar yang bermakna.
 - b. Kedua, untuk memperkuat aspek pengalaman peserta didik, PT. Afra Mahardhika dapat mengembangkan program magang atau praktik kerja lapangan yang lebih terstruktur bekerja sama dengan perusahaan pengguna jasa keamanan, menyelenggarakan program pelatihan

lanjutan (advanced training) bagi peserta yang telah menyelesaikan pelatihan dasar, serta menerapkan sistem mentoring di mana peserta yang lebih berpengalaman membimbing peserta baru sehingga terjadi transfer pengetahuan dan pengalaman.

- c. Ketiga, dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja peserta didik, perusahaan disarankan memberikan penghargaan (reward) bagi peserta dengan kinerja terbaik sebagai bentuk apresiasi dan motivasi, melakukan evaluasi kinerja secara berkala selama masa pelatihan untuk memantau perkembangan peserta serta memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengembangkan sistem penempatan kerja berdasarkan tingkat kinerja sehingga peserta dengan kinerja tinggi mendapatkan kesempatan penempatan di perusahaan mitra yang lebih baik.
- d. Keempat, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi daya saing (sebesar 37,1% di luar model) seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta penguasaan teknologi keamanan modern.

2. Bagi Peserta Didik

Peserta didik disarankan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya pendidikan dengan cara aktif mengikuti seluruh rangkaian pelatihan, bertanya kepada instruktur jika ada materi yang belum dipahami, serta memanfaatkan fasilitas pelatihan yang tersedia secara maksimal. Selain itu, peserta didik perlu mengembangkan pengalaman kerja secara mandiri, misalnya dengan mencari kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan keamanan di lingkungan sekitar, mengikuti pelatihan tambahan di luar program PT. Afra Mahardhika, atau mempelajari pengalaman dari rekan peserta yang sudah memiliki pengalaman kerja. Terakhir, peserta didik hendaknya terus meningkatkan kinerja selama pelatihan dengan cara disiplin dalam mengikuti jadwal pelatihan, teliti dalam melaksanakan tugas praktik, serta aktif bekerja sama dengan tim untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau kompetensi profesional, mengingat nilai R-square pada variabel daya saing masih sebesar 62,9% sehingga masih terdapat 37,1% pengaruh dari variabel lain di luar model. Selain itu, disarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya pada PT. Afra Mahardhika, tetapi juga pada lembaga pelatihan keamanan lainnya di Kalimantan Timur atau wilayah lain agar diperoleh hasil yang lebih generalizable.

Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau mixed method, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing peserta didik, serta melakukan penelitian longitudinal dengan periode pengamatan yang lebih panjang untuk melihat bagaimana perkembangan pengalaman kerja peserta didik dari waktu ke waktu dan dampaknya terhadap kinerja dan daya saing. Terakhir, disarankan untuk memperbaiki model pengukuran dengan mengevaluasi ulang indikator-indikator yang memiliki nilai loading factor rendah, terutama pada variabel daya saing, agar diperoleh model yang lebih valid dan reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K. (2024). Pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi satpam yang efektif untuk meningkatkan kualitas keamanan di lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–60.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research; Columbia University Press.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson.
- Faris, M., dkk. (2024). Produktivitas kerja satpam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tuntungan. *Jurnal Ilmu Keamanan*, 8(2), 112–125.
- Ghozali, I. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Jarvis, P. (2021). *Lifelong learning and the learning society* (Vol. 1–3). London: Routledge. (Karya asli diterbitkan 2006)
- Kolb, D. A. (2020). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Kurniawan, E., dkk. (2022). Manajemen pendidikan dan pelatihan satpam untuk meningkatkan mutu lulusan di PT. Hazimah Pradhana Sakti dan PT. Prima Handanu Bhakti. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(3), 201–215.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martias. (2021). *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research; Columbia University Press.
- Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. New York: Free Press.
- Sabani, A., dkk. (2023). Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Demitra Karsa Perdana – A5 Site Adaro Tanjung (Studi kasus: Anggota satuan pengamanan). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 78–92.
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital. The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (5th ed.). Bandung: Refika Aditama.

- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, E., dkk. (2017). Analisis data dengan pendekatan *partial least square (PLS)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yardiansyah, D., dkk. (2025). *Opportunities and challenges for security education and training companies: A case study of PT. Doa Group Indonesia. International Journal of Business and Management*, 20(1), 33–48.

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

**KONTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN PESERTA DIDIK
TERHADAP DAYA SAING DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. AFRA MAHARDHIKA**

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Perkenalkan saya Nur Heny, mahasiswi dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Kontribusi Pendidikan Dan Pengalaman Peserta Didik Terhadap Daya Saing Dengan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Afra Mahardhika. Oleh karena itu, saya mohon ketersediaan bapak, Ibu, Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan kenyataan. Dan semua jawaban yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terima kasih.

A. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun 51-60 tahun
3. Lama Pelatihan : 7 Hari 10 Hari
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma
 S1 Lainnya

B. PETUNJUK PENGISIAN RESPONDEN

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan:

SS = Sangat Setuju (nilai 4)

S = Setuju (nilai 3)

TS = Tidak Setuju (nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (nilai 1)

C. DAFTAR PERNYATAAN

NO	Indikator	Pernyataan	1	2	3	4
Daya Saing (Y)						
1	Y.1: Kesiapan Kerja	Saya selalu siap untuk menjalankan tugas keamanan sesuai standar perusahaan.				
2		Saya memastikan semua peralatan yang diperlukan telah dipersiapkan sebelum bertugas.				
3	Y.2: Kompetensi Individu	Saya menguasai prosedur standar operasional perusahaan (SOP) keamanan dengan baik.				
4		Keterampilan teknis yang saya miliki lebih unggul dibandingkan peserta lain.				
5	Y.3: Kualitas Kerja	Saya selalu menyelesaikan tugas				

		dengan penuh tanggung jawab.				
6		Hasil kerja saya dikenal karena ketepatannya.				
7	Y.4: Kemampuan Beradaptasi	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan lokasi penugasan.				
8		Saya mudah beradaptasi dengan rekan baru di tempat kerja.				
9	Y.5: Keunggulan dalam penyelesaian Tugas	Saya mampu menyelesaikan masalah dilapangan dengan solusi yang lebih baik daripada rekan kerja.				
10		Kinerja saya menjadi yang terbaik saat penugasan dilokasi kerja.				
Kinerja (M)						
11	M.1: Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan tugas pengawasan keamanan tepat waktu.				
12		Saya tidak membutuhkan perpanjangan waktu untuk menyelesaikan tugas laporan.				
13	M.2: Kualitas Hasil Kerja	Laporan kerja yang saya buat selalu minim				

		kesalahan karena sesuai dengan format yang ditetapkan.				
14		Atasan selalu menilai kualitas kerja saya sangat baik.				
15	M.3: Efisiensi Kerja	Saya mampu mengatur rute patroli sehingga lebih efisien dalam penggunaan waktu.				
16		Saya dapat mengerjakan banyak tugas yang berbeda secara bersamaan dengan tepat waktu.				
17	M.4: Kepatuhan Terhadap Prosedur	Saya selalu bekerja berdasarkan SOP tanpa mengambil jalan pintas yang berisiko.				
18		Saya mengikuti semua instruksi peraturan kerja yang berlaku di area penugasan.				
19	M.5: Kemampuan memanfaatkan pengetahuan dari pengalaman	Pengetahuan dari pengalaman sering saya terapkan untuk mengantisipasi masalah sebelum terjadi.				
20		Pengalaman kerja sebelumnya membantu				

		saya menyelesaikan tugas rutin dengan lebih cepat.				
Pendidikan (X1)						
21	X1.1: Pemahaman Materi Pelatihan	Saya memahami dengan baik teori-teori dasar keamanan yang diajarkan selama pelatihan.				
22		Saya dapat memahami dengan jelas semua materi selama pelatihan.				
23	X1.2: Penguasaan Kompetensi Teknis	Saya ahli dalam keterampilan teknis yang diajarkan, seperti teknis pengawasan CCTV sampai komunikasi melalui radio.				
24		Saya mampu melakukan tindakan pertama pada kecelakaan kerja (P3K) sesuai dengan standar pelatihan.				
25	X1.3: Kemampuan Menerapkan Pengetahuan	Saya dapat menggunakan teori yang dipelajari dalam pelatihan untuk menganalisis situasi keamanan dilapangan.				
26		Pengetahuan yang saya dapatkan dari kelas teori selama pelatihan mudah				

		untuk diterapkan dalam dunia kerja.				
27	X1.4: Kualitas Hasil Belajar ²	Nilai hasil ujian teori praktik saya selama pelatihan selalu mendapatkan hasil yang memuaskan.				
28		Sertifikat penilaian pelatihan yang saya peroleh mencerminkan penguasaan materi yang baik.				
29	X1.5: Kepuasan Peserta Didik Terhadap Pelatihan	Saya puas dengan metode pengajaran yang digunakan instruktur pelatihan.				
30		Fasilitas serta materi pelatihan yang disediakan sudah sangat membantu proses belajar saya selama pelatihan.				
Pengalaman (X2)						
31	X2.1: Lama Keterlibatan	Durasi pelatihan yang saya ikuti sudah cukup untuk membentuk kompetensi dasar seorang satpam.				
32		Saya memiliki pengalaman kerja				

		dibidang keamanan sebelum mengikuti pelatihan.				
33	X2.2: Frekuensi Intensitas kegiatan	Saya aktif terlibat dalam setiap sesi simulasi atau latihan praktik selama melakukan pelatihan.				
34		Frekuensi kegiatan praktik lapangan yang saya ikuti cukup intensif.				
35	X2.3: Jenis Variasi Tugas	Saya telah mengalami berbagai jenis situasi penugasan selama pelatihan.				
36		Tugas-tugas yang pernah saya tangani cukup beragam karena tidak hanya pada satu jenis pekerjaan.				
37	X2.4: Kemampuan Mengatasi Situasi Kerja	Berbekal pengalaman membuat saya mampu tetap tenang dalam mencari solusi saat menghadapi situasi darurat.				
38		Pengalaman selama pelatihan memberikan saya keberanian dalam mengambil keputusan cepat dilapangan.				

39	X2.5: Kemampuan Adaptasi pengalaman Ke Konteks Baru	Saya mampu menyesuaikan pengalaman sebelumnya dengan kondisi di lokasi penugasan kerja.				
40		Pelajaran dari pengalaman sebelumnya sering saya modifikasi untuk menghadapi tantangan atau masalah yang baru.				

Lampiran 1. 2 Surat Izin Penelitian



Samarinda, 15 Oktober 2025

Nomor : 0089/AM/X/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Studi Skripsi

Kepada Yth
 Direktur
 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 di-
 Tempat

Dengan Hormat,

Menanggapi Surat Permohonan Nomor : 028/UWGM-FEB/A-SS/IX/2025 tanggal 30 September 2025 perihal Studi Skripsi. Maka dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui Studi Skripsi yang akan dimulai pada tanggal 2 Oktober – Selesai tahun 2026, atas nama :

Nama : Nur Heny
 NPM : 22.61201.005
 Prog.Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : Kontribusi Pendidikan Dan Pengalaman Peserta Didik Terhadap Daya Saing Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Afra Mahardhika.

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
PT AFRA MAHARDHIKA

INDIYAH RETNANING W. SH
 Direktur

Professional Management Security Services

Head Office :
 Jl. Atlit Pon Blok Futsal 1 No 23 Perum Bhumi Prestasi Kencana Kel. Harapan Baru
 Kec. Loa Janan Ilir Kota Samarinda Kode Pos : 75131
 Telp/Fax : 0541-7277212/081211660308 Email : pt.afra@yahoo.com / afrabuip@gmail.com



Lampiran 1. 3 Hasil Wawancara Di PT. Afra Mahardhika

No	Indikator Daya Saing	Pertanyaan Peneliti	Ringkasan Jawaban
1	Kemampuan Memenuhi SOP	Bagaimana kemampuan peserta didik dalam memenuhi standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan perusahaan?	Secara umum peserta sudah mampu menjalankan tugas sesuai SOP yang berlaku. Namun, tingkat ketelitian dan konsistensi masih berbeda-beda tergantung pada latar belakang pendidikan dan pengalaman dari masing-masing peserta didik.
2	Kesiapan Kerja	Bagaimana kesiapan kerja peserta didik setelah mengikuti pelatihan?	Sebagian peserta menunjukkan kesiapan kerja yang cukup baik, dari segi pemahaman tugas maupun kesiapan mental. Tetapi, peserta yang belum memiliki pengalaman biasanya membutuhkan waktu adaptasi lebih lama dilingkungan kerja.
3	Keterampilan Teknis	Bagaimana ibu melihat keterampilan teknis dari peserta	Keterampilan peserta umumnya sudah sesuai standar keamanan. Akan tetapi,

	didik dalam praktik lapangan?	keterampilan tersebut masih perlu terus diasah melalui latihan rutin dan pengalaman kerja langsung.
4	Kepercayaan Diri	<p>Bagaimana tanggapan ibu setelah melihat tingkat kepercayaan diri dari peserta didik saat menjalankan pelatihan?</p> <p>Dari peserta didik yang mengikuti pelatihan memiliki kepercayaan diri yang sangat bervariasi, peserta yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya atau sudah pernah menjadi satpam sebelum mengikuti pelatihan biasanya lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, sedangkan peserta baru masih membutuhkan pembinaan dan pendampingan.</p>

Sumber: Indiyah Retnaning W, SH. Direktur PT. Afra Mahardhika, 2025.

No	Indikator Kinerja	Pertanyaan Peneliti	Ringkasan Jawaban
1	Kedisiplinan	Bagaimana tingkat kedisiplinan para peserta didik dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu selama pelatihan?	Untuk tingkat kedisiplinannya, Sebagian peserta menunjukkan kedisiplinan yang baik dalam kehadiran dan

			ketepatan waktu selama program pelatihan. Namun, masih ada beberapa peserta yang kurang akan hal tersebut.
2	Pemahaman Materi	Bagaimana tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pelatihan yang diberikan?	Sebagian peserta didik mampu memahami materi dengan baik dan dapat mengaplikasikannya dalam praktik kerja.
3	Keterampilan Praktis	Apakah tingkat keterampilan praktis peserta didik dalam menjalankan tugas lapangan sudah memungkinkan mereka untuk masuk ke dalam dunia kerja?	Beberapa peserta sudah cukup terampil dalam praktik pelatihan. Hasil pekerjaan mereka sudah memenuhi standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Sumber: Indiyah Retnaning W, SH. Direktur PT. Afra Mahardhika, 2025.

No	Indikator Pendidikan	Pertanyaan Peneliti	Ringkasan Jawaban
1	Tingkat Pendidikan Formal	Apa saja kategori pendidikan dari peserta didik yang mengikuti pelatihan?	Peserta berasal dari berbagai jenjang pendidikan, dengan mayoritas lulusan SMA/SMK, disusul Diploma dan Sarjana. Perbedaan tingkat

		pendidikan memengaruhi kecepatan pemahaman materi pelatihan.
2	Pelatihan Formal	<p>Bagaimana bentuk pelatihan yang diberikan kepada peserta?</p> <p>Pelatihan diberikan melalui kombinasi teori dan praktik. Secara umum peserta mampu mengikuti pelatihan dengan baik, meskipun tingkat pemahaman berbeda-beda.</p>
3	Kemampuan Dasar Kerja	<p>Bagaimana kemampuan dasar kerja peserta berdasarkan latar belakang pendidikan mereka?</p> <p>Sebagian besar peserta memiliki kemampuan dasar kerja pada kategori cukup hingga baik. Peserta dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih sistematis dalam memahami instruksi.</p>
4	Relevansi Pendidikan Dengan Pekerjaan	<p>Apakah pendidikan peserta didik relevan dengan pekerjaan di bidang keamanan?</p> <p>Pada umumnya pendidikan peserta cukup relevan dalam membentuk kemampuan dasar seperti komunikasi dan kedisiplinan, namun keterampilan teknis tetap diperkuat melalui</p>

pelatihan khusus
perusahaan.

Sumber: Indiyah Retnaning W, SH. Direktur PT. Afra Mahardhika, 2025.

No	Indikator Pengalaman	Pertanyaan Peneliti	Ringkasan Jawaban
1	Lama Bekerja	Berapa rata-rata pengalaman kerja yang dimiliki peserta didik sebelum mengikuti pelatihan diperusahaan ini?	Peserta memiliki latar belakang yang beragam, mulai dari yang baru lulus (<i>Fresh Graduate</i>), telah bekerja beberapa waktu diberbagai bidang, hingga Sebagian besar peserta telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya, meskipun ada yang beberapa baru pertama kali akan memasuki dunia kerja.
2	Frekuensi Pelaksanaan Tugas	Seberapa sering peserta didik terbiasa melaksanakan tugas-tugas teknis dipekerjaan sebelumnya?	Secara umum, peserta didik berasal dari berbagai bidang dengan pola tugas yang bervariasi. Namun secara umum, mereka memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas secara teratur sesuai dengan tuntutan

		pekerjaan masing-masing.
3	Keragaman Tugas	<p>Bagaimana keragaman tugas yang pernah ditangani oleh peserta didik ditempat sebelumnya?</p> <p>Tingkat keragaman peserta didik sangat beragam, sehingga menjadi modal dalam mengikuti pelatihan yang mencakup berbagai aspek keamanan.</p>
4	Pencapaian Kerja	<p>Apakah peserta didik memiliki catatan pencapaian kerja tertentu sebelum mengikuti pelatihan?</p> <p>Beberapa peserta pernah mendapatkan penghargaan seperti satpam teladan atau piagam penghargaan dari instansi sebelumnya. Namun, tidak semua memiliki catatan prestasi formal, banyak yang memiliki pengalaman praktis yang diakui dalam pekerjaan sebelumnya.</p>

Sumber: Indiyah Retnaning W, SH. Direktur PT. Afra Mahardhika, 2025.

Lampiran 1. 4 Data Peserta Didik dari Perusahaan dan Masyarakat Umum Tahun 2025.

Pada bulan Januari dengan jumlah 73 peserta sebagai berikut:

No	Nama Perusahaan	Jumlah Peserta
1	PT. Afra Mahardhika	48
2	PT. Kurnia Jasa Security	9
3	PT. Andi Aulia Kajang	1
4	PT. Bahana Garda Mandiri	1
5	PT. Mahaguna Komando	1
6	PT. Kaltim Nusa Etika	1
7	Kantor Dinas DPPKB Tenggarong	1
8	SMAN 1 Long Mesangat	2
9	SMAN 3 Unggulan	4
10	SMKN 3 Tenggarong	2
11	RS Aji Batara Agung Samboja	2
12	Kantor Dispora Samarinda	1
Jumlah		73 Peserta

Pada bulan Februari dengan jumlah 55 peserta sebagai berikut:

No	Nama Perusahaan	Jumlah Peserta
1	PT. Afra Mahardhika	1
2	PT. Kurnia Jasa Security	11
3	PT. Kalimantan Jasa Security	4
4	PT. Bahana Garuda Mandiri	2
5	PT. Persada Site Madani	1
6	PT. Duta Lintas Samudra	1
7	PT. Andi Aulia Kajang	12
8	PT. Niaga Mas Gemilang	2
9	PT. Mahaguna Komando Indonesia	3
10	PT. Nawakara	5
11	SMAN 1 Tabang	1
12	SMAN 1 Muara Jawa	1
13	SMAN 1 Muara Wis	1
14	SMAN 1 Muara Badak	1
15	SMAN 1 Tenggarong	2
16	SMAN 1 Kota Bangun	1
17	SMAN 2 Muara Muntai	1
18	SMAN 2 Loa Janan	1
19	SMAN 2 Muara Badak	2

20	SMAN 2 Sebulu	2
Jumlah		55 Peserta

Pada bulan April dengan jumlah 61 peserta sebagai berikut:

No	Nama Perusahaan	Jumlah Peserta
1	PT. Afra Mahardhika	39
2	PT. Nawakara	3
3	PT. Personel Alih Daya	1
4	PT. Andi Aulia Kajang	1
5	PT. Garda Anugerah Nusantara	1
6	PT. Mahaguna Komando Indonesia	1
7	PT. Kurnia Jasa Security	12
8	PT. Tecno Putra Perkasa	1
9	Dinas Perdagangan	1
10	Dinas Perhubungan Tenggarong	1
Jumlah		61 Peserta

Pada bulan Juni dengan jumlah 82 peserta sebagai berikut:

No	Nama Perusahaan	Jumlah Peserta
1	PT. Afra Mahardhika	61
2	PT. Nawakara	3
3	PT. Maju Kalimantan Hadapan	3
4	PT. Andi Aulia Kajang	1
5	PT. Garda Anugerah Nusantara	1
6	PT. Mahaguna Komando Indonesia	3
7	PT. Kurnia Jasa Security	3
8	PT. Bina Sarana Sukses	2
9	PT. Sawit Kaltim Lestari	3
10	PT. Harmoni Panca Utama Site MSJ	1
11	PT. Personel Alih Daya	1
Jumlah		82 Peserta

Pada bulan Juli dengan jumlah 32 peserta sebagai berikut:

No	Nama Perusahaan	Jumlah Peserta
1	PT. Afra Mahardhika	18
2	PT. Kurnia Jasa Security	5
3	PT. Hamparan Sentosa	5
4	PT. Nawakara	4

Jumlah	32 Peserta
---------------	------------

Pada bulan Agustus dengan jumlah 84 peserta sebagai berikut:

No	Nama Perusahaan	Jumlah Peserta
1	PT. Afra Mahardhika	17
2	PT. Mahaguna Komando Indonesia	3
3	PT. Nawakara	45
4	PT. Tekno Putra Perkasa	3
5	PT. SAM	1
6	PT. VIP Bina Sejahtera	3
7	PT. Hamparan Sentosa	5
8	PT. Kurnia Jasa Security	5
9	PT. Gantar	2
Jumlah		84 Peserta

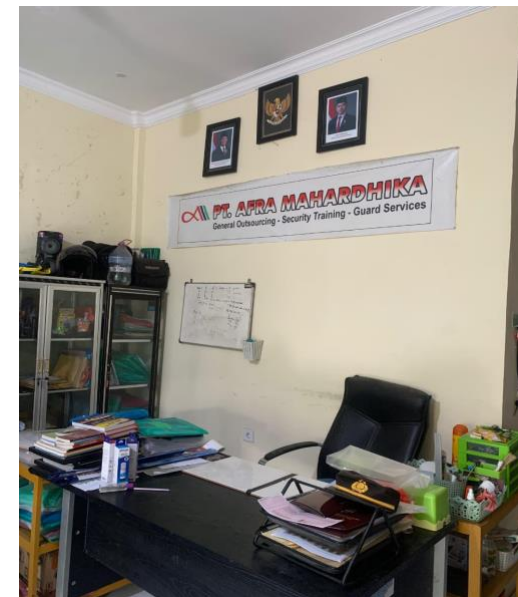
Pada bulan September dengan jumlah 87 peserta sebagai berikut:

No	Nama Perusahaan	Jumlah Peserta
1	PT. Afra Mahardhika	73
2	PT. Kurnia Jasa Security	8
3	PT. Bahana Garuda Mandiri	1
4	PT. Gantar	1
5	PT. Niaga Mas Gemilang	2
6	PT. Persada Alih Daya	1
7	PT. Anugerah Putra Kalimantan	1
Jumlah		87 Peserta

Lampiran 1. 5 Foto Dokumentasi



Tempat Pelatihan PT. Afra Mahardhika di SKB Tenggara Seberang pada September 2025.



Kantor PT. Afra Mahardhika Samarinda pada Oktober 2025.

<https://share.google/CKcswr63HCWfe122Y>



**Dokumentasi bersama Direktur PT. Afra Mahardhika Samarinda
pada tanggal 20 Oktober 2025.**