




## PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT), DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN SECURITY YANG DI MEDIASI RELIGIUSITAS PADA PT. SIGER PERKASA

**Rahmat Robani\*<sup>1</sup>, Ahmad Habibi<sup>2</sup>, Muhammad Kurniawan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

\*Corresponding Author: [rahmatrabbani1922@gmail.com](mailto:rahmatrabbani1922@gmail.com)

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Info Article</b></p> <p>Received:<br/>14 Maret 2025</p> <p>Revised:<br/>22 April 2025</p> <p>Accepted:<br/>10 Mei 2025</p> <p>Publication:<br/>30 Mei 2025</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b><br/><i>Education and Training (Diklat), Work Discipline, Work Experience Religiosity, Performance</i></p> <p><b>Kata Kunci:</b><br/>Pendidikan Pelatihan, Diklat, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Religiusitas, Kinerja.</p> <hr/> <p><i>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</i></p>  | <p><b>Abstract:</b> <i>The purpose of this research is to analyze the influence of training education (diklat), work discipline, and work experience on employee performance with religiosity as an intervening variable. The sample in this study consisted of 100 respondents. The sampling technique is simple random sampling. The data analysis technique used SmartPLS 4. The research results show that training and education have a positive and significant effect on employee performance with, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work experience has a positive and significant effect on employee performance. In the data analysis, it turns out that religiosity can mediate the influence of education and training (Diklat), work discipline, and work experience on employee performance with. Religiosity refers to a person's adherence to religious commands, manifested in values such as honesty, discipline, perseverance, and humility, which encourage individuals to work with integrity.</i></p> <p><b>Abstrak:</b> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan (diklat), disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 100 responden. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p sebesar 0,035, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis data, ternyata religiusitas dapat memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Religiusitas mengacu pada kepatuhan seseorang terhadap perintah agama, yang terwujud dalam nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, ketekunan, dan kerendahan hati, yang mendorong individu untuk bekerja dengan integritas.</p> |
|---|--|

## INTRODUCTION

Era globalisasi membawa perubahan besar dalam lanskap bisnis modern, yang ditandai dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan, baik skala nasional maupun internasional. Persaingan ini menuntut setiap entitas bisnis untuk terus melakukan inovasi agar tetap bertahan. Dalam hal ini, adaptasi terhadap teknologi baru menjadi tantangan utama. Perusahaan harus mampu merespons dengan cepat perubahan tersebut, namun pada kenyataannya tidak semua perusahaan siap mengganti atau menyesuaikan elemen-elemen manajemennya. Akibatnya, tekanan ini turut berdampak pada karyawan, yang dituntut untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru, perangkat teknologi, dan pola operasional yang berubah-ubah (Zirahya et al., 2022).

Salah satu faktor utama dalam menjaga keberlangsungan perusahaan di tengah kompetisi global adalah kinerja karyawan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang selama periode tertentu, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Namun, tidak sedikit perusahaan yang masih menghadapi persoalan menurunnya kinerja, termasuk di kalangan karyawan outsourcing (Rosmadi, 2022). Pelatihan dan pendidikan yang baik diyakini sebagai instrumen penting dalam meningkatkan kompetensi serta efisiensi karyawan dalam bekerja (Yusman, Rivaldo, & Supardi, 2021).

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi strategis dalam hal ini. SDM merupakan aset vital dalam pencapaian tujuan organisasi (Mondy & Noe, 2005). Proses pengembangan SDM melalui pelatihan (training), pendidikan formal, dan pengembangan karir sangat diperlukan agar kemampuan teknis, manajerial, dan sosial karyawan terus berkembang (Hasibuan, 2017). Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan metode yang digunakan untuk membentuk kompetensi serta pemahaman terhadap tugas kerja dan lingkungan organisasi secara keseluruhan (Amelia & Arsyad, 2024). Keberhasilan program ini diukur melalui kualitas instruktur, peserta, materi, dan metode yang digunakan (Dehotman, 2021).

Namun demikian, keberhasilan pelatihan perlu ditopang oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah cerminan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan kesediaan individu untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan baik (Sutrisno, 2020). Disiplin mencakup ketepatan waktu, kesesuaian terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap aturan, dan etika kerja (Indriani, 2022). Tanpa disiplin, pelatihan yang baik pun tidak akan berdampak optimal terhadap kinerja.

Aspek lain yang tak kalah penting adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan terhadap suatu pekerjaan yang diperoleh dari

keterlibatan langsung dalam aktivitas tersebut dalam jangka waktu tertentu (Handoko, 2020; Marwansyah, 2014). Semakin tinggi tingkat pengalaman, maka semakin tinggi pula kemungkinan individu tersebut untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Pande Ketut Ribek, 2024; Ilham, 2022).

Selain faktor eksternal, dorongan psikologis dan nilai spiritual juga memiliki kontribusi signifikan terhadap motivasi dan kinerja seseorang. Di sinilah peran religiusitas muncul sebagai variabel internal yang patut diperhitungkan. Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri individu, yang kemudian tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Dalam ajaran Islam, bekerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi juga bentuk ibadah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah dalam Al-Qur'an:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. (Q.S At-taubah 105)

Ayat tersebut menekankan bahwa hasil kerja seseorang tidak hanya dinilai oleh manusia, tetapi juga oleh Allah SWT. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi akan menjalankan pekerjaannya dengan ikhlas, jujur, dan maksimal, sebagai bagian dari pengabdian spiritualnya.

Fenomena ini dapat diamati secara nyata pada PT. Siger Perkasa, perusahaan penyedia jasa outsourcing security. Sebelum penempatan di lapangan, perusahaan memberikan pelatihan dasar, pendampingan, dan penilaian kinerja kepada karyawan. Namun, kenyataannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan. Berdasarkan wawancara dengan pihak personalia, masih banyak keluhan dari klien terkait kurangnya kesungguhan, etika kerja, hingga buruknya kerja sama antar karyawan. Program pelatihan pun dinilai belum efektif karena tidak semua karyawan mendapatkan fasilitas yang mendukung pengembangan kompetensinya secara maksimal.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan pelatihan, melainkan perlu pendekatan multidimensional yang mencakup disiplin kerja, pengalaman kerja, dan religiusitas. Berdasarkan fenomena aktual di

lapangan dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan kajian dengan judul: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Security dengan Religiusitas sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Siger Perkasa (Studi pada Peserta Setelah Diklat dan Pelatihan Security PT. Siger Perkasa).

## **METHOD**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel melalui data numerik dan analisis statistik (Waruwu et al., 2025; Sugiyono, 2017). Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4, karena mampu menangani data non-normal, sampel kecil hingga sedang, serta menguji hubungan kompleks termasuk efek mediasi (Rahadi, 2023).

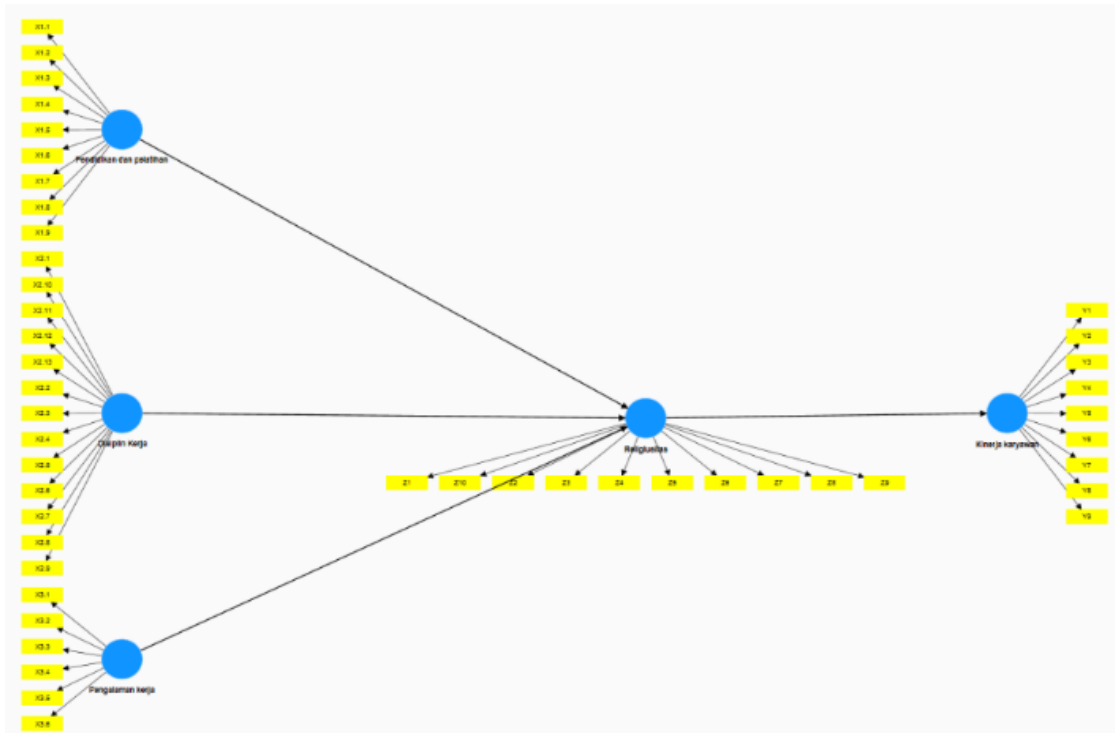
Populasi dalam penelitian ini adalah 478 karyawan security PT. Siger Perkasa di Lampung. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling, berdasarkan karakteristik khusus yang relevan dengan tujuan penelitian (Isabella, Sari, & Fazira, 2024). Jumlah sampel ditentukan sebanyak 100 responden, menggunakan rumus Slovin.

Data yang digunakan terdiri dari data primer berupa kuesioner berbasis Google Forms dengan skala Likert 5 poin, serta data sekunder dari dokumen internal dan literatur terkait. Pengujian model dilakukan dalam dua tahap: outer model (validitas konvergen, reliabilitas, dan validitas diskriminan) dan inner model (uji pengaruh antar variabel laten melalui koefisien jalur dan nilai  $R^2$ ). Efek mediasi diuji menggunakan bootstrapping dan perhitungan Variance Accounted For (VAF) untuk menentukan jenis mediasi (Edeh, Lo, & Khojasteh, 2023).

## **RESULTS AND DISCUSSION**

### **Results**

Berdasarkan data instrumen kuesioner dan uji coba instrumen kuesioner, variabel pendidikan pelatihan (diklat) dengan 9 item pernyataan, disiplin kerja dengan 13 pernyataan, pengalaman kerja dengan 6 pernyataan, religiusitas dengan 10 pernyataan dan kinerja karyawan dengan 9 pernyataan dinyatakan valid dan reliabel karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ , maka kuesioner dapat disebarkan kepada responden yang telah ditentukan sesuai karakteristik yang telah ditentukan.



Sumber : Data di oleh hasil Sem-PLS 4 (2025 )

**Gambar 1 Model Sem-PLS**

*Hasil Pengujian Outer Model*

Pengukuran outer model digunakan untuk menguji convergent validity, discriminant validity, AVE, Cronbach’s alpha dan composite reliability yang didapatkan dengan pengujian PLS Algorithm. Dengan pengujian outer model, kita dapat menilai apakah data penelitian dapat diandalkan dan sesuai dengan syarat-syarat yang dibutuhkan.

1. *Convergent Validity*

**Table 1 Nilai Outer Loading**

|     | <b>Pendidikan pelatihan (PP)</b> | <b>Disiplin kerja (DK)</b> | <b>Pengalaman kerja (PK)</b> | <b>Religiusitas (R)</b> | <b>Kinerja karyawan (KK)</b> |
|-----|----------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| PP1 | 0,860                            |                            |                              |                         |                              |
| PP2 | 0,807                            |                            |                              |                         |                              |
| PP3 | 0,811                            |                            |                              |                         |                              |
| PP4 | 0,758                            |                            |                              |                         |                              |
| PP5 | 0,821                            |                            |                              |                         |                              |
| PP6 | 0,727                            |                            |                              |                         |                              |
| PP7 | 0,766                            |                            |                              |                         |                              |
| PP8 | 0,824                            |                            |                              |                         |                              |
| PP9 | 0,815                            |                            |                              |                         |                              |
| DK1 |                                  | 0,736                      |                              |                         |                              |
| DK2 |                                  | 0,818                      |                              |                         |                              |
| DK3 |                                  | 0,800                      |                              |                         |                              |

|      | Pendidikan pelatihan (PP) | Disiplin kerja (DK) | Pengalaman kerja (PK) | Religiusitas (R) | Kinerja karyawan (KK) |
|------|---------------------------|---------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| DK4  |                           | 0,780               |                       |                  |                       |
| DK5  |                           | 0,859               |                       |                  |                       |
| DK6  |                           | 0,811               |                       |                  |                       |
| DK7  |                           | 0,796               |                       |                  |                       |
| DK8  |                           | 0,765               |                       |                  |                       |
| DK9  |                           | 0,823               |                       |                  |                       |
| DK10 |                           | 0,743               |                       |                  |                       |
| DK11 |                           | 0,758               |                       |                  |                       |
| DK12 |                           | 0,819               |                       |                  |                       |
| DK13 |                           | 0,836               |                       |                  |                       |
| PK1  |                           |                     | 0,842                 |                  |                       |
| PK2  |                           |                     | 0,866                 |                  |                       |
| PK3  |                           |                     | 0,898                 |                  |                       |
| PK4  |                           |                     | 0,839                 |                  |                       |
| PK5  |                           |                     | 0,861                 |                  |                       |
| PK6  |                           |                     | 0,884                 |                  |                       |
| R1   |                           |                     |                       | 0,782            |                       |
| R2   |                           |                     |                       | 0,826            |                       |
| R3   |                           |                     |                       | 0,860            |                       |
| R4   |                           |                     |                       | 0,838            |                       |
| R5   |                           |                     |                       | 0,856            |                       |
| R6   |                           |                     |                       | 0,867            |                       |
| R7   |                           |                     |                       | 0,847            |                       |
| R8   |                           |                     |                       | 0,857            |                       |
| KK1  |                           |                     |                       |                  | 0,878                 |
| KK2  |                           |                     |                       |                  | 0,849                 |
| KK3  |                           |                     |                       |                  | 0,865                 |
| KK4  |                           |                     |                       |                  | 0,839                 |
| KK5  |                           |                     |                       |                  | 0,812                 |
| KK6  |                           |                     |                       |                  | 0,867                 |
| KK7  |                           |                     |                       |                  | 0,893                 |
| KK8  |                           |                     |                       |                  | 0,818                 |
| KK9  |                           |                     |                       |                  | 0,880                 |

Sumber : Data di olah hasil Sem-PLS 4 (2025 )

Berdasarkan tabel 1, Menurut Hair et al., (2022), convergent validity diuji melalui dua kriteria utama: Faktor loading memiliki nilai  $\geq 0,7$  dan Average Variance Extracted (AVE) memiliki nilai  $\geq 0,5$  dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada setiap variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria *convergent validity* dengan nilai  $> 0,7$  sehingga data dapat dikatakan *valid* dan memenuhi kriteria *convergent validity*.

## 2. Discriminant Validity

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai cross loading factor dari masing-masing indikator terhadap konstruksya lebih besar dibandingkan dengan konstruk-

konstruk lain. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa telah memenuhi kriteria discriminant validity

**Table 2 Hasil Discriminant Validity**

|    | <b>Disiplin kerja (DK)</b> | <b>Kinerja karyawan (KK)</b> | <b>Pendidikan pelatihan (PP)</b> | <b>Pengalaman kerja (PK)</b> | <b>Religiusitas (R)</b> |
|----|----------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| DK | 0,797                      |                              |                                  |                              |                         |
| KK | 0,448                      | 0,856                        |                                  |                              |                         |
| PP | 0,713                      | 0,645                        | 0,800                            |                              |                         |
| PK | 0,807                      | 0,667                        | 0,783                            | 0,865                        |                         |
| R  | 0,582                      | 0,813                        | 0,801                            | 0,756                        | 0,843                   |

Sumber : Data di olah hasil Sem-PLS 4 (2025)

### 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE > 0,5 sehingga semua variabel dapat dinyatakan valid dan memenuhi kriteria *Average Variance Extracted (AVE)*

**Table 3 Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

| <b>Variabel</b>               | <b>AVE</b> | <b>Kriteria</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------------|------------|-----------------|-------------------|
| Pendidikan Pelatihan (diklat) | 0,639      | > 0,5           | Valid             |
| Disiplin kerja                | 0,634      | > 0,5           | Valid             |
| Pengalaman Kerja              | 0,749      | > 0,5           | Valid             |
| Religiusitas                  | 0,710      | > 0,5           | Valid             |
| Kinerja Karyawan              | 0,733      | > 0,5           | Valid             |

Sumber : Data di olah hasil Sem-PLS 4 (2025)

### 4. *Composite reliability*

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability > 0,7 sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliabel dan memenuhi kriteria composite reliability.

**Table 4 Hasil Composite Reliability**

| <b>Variabel</b>               | <b>AVE</b> | <b>Kriteria</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------------|------------|-----------------|-------------------|
| Pendidikan Pelatihan (diklat) | 0,931      | > 0,7           | Reliabilitas      |
| Disiplin kerja                | 0,956      | > 0,7           | Reliabilitas      |
| Pengalaman Kerja              | 0,935      | > 0,7           | Reliabilitas      |
| Religiusitas                  | 0,956      | > 0,7           | Reliabilitas      |
| Kinerja Karyawan              | 0,955      | > 0,7           | Reliabilitas      |

Sumber : Data di olah hasil Smart-PLS (2025)

### 5. *Cronbach's alpha*

**Table 5 *Cronbach's alpha***

| Variabel                      | AVE   | Kriteria | Keterangan   |
|-------------------------------|-------|----------|--------------|
| Pendidikan Pelatihan (diklat) | 0,929 | > 0,7    | Reliabilitas |
| Disiplin kerja                | 0,952 | > 0,7    | Reliabilitas |
| Pengalaman Kerja              | 0,933 | > 0,7    | Reliabilitas |
| Religiusitas                  | 0,955 | > 0,7    | Reliabilitas |
| Kinerja Karyawan              | 0,954 | > 0,7    | Reliabilitas |

Sumber : Data di olah hasil Smart-PLS (2025 )

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7 sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliabel dan memenuhi kriteria cronbach's alpha.

#### *Hasil Pengujian Inner Model*

Model struktural atau Inner Model adalah model yang menunjukkan hubungan prediksi (estimasi) antar variabel laten dalam model penelitian. Evaluasi model struktural bertujuan untuk melihat signifikansi hubungan antar variabel laten dalam model penelitian dengan melihat koefisien jalur.(Amiruddien, Widodo, and Isnanto 2021) Menurut Chin dalam (Ghozali, 2021) menilai model struktural dalam PLS adalah menilai model struktural diawali dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil R-Squares mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Rule of thumb untuk nilai R- Squares adalah; 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah.

#### *Uji R-square (R<sup>2</sup>)*

**Table 6 Nilai R-square**

|                  | R-Square | R-square adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| Kinerja karyawan | 0.662    | 0.658             |
| Religiusitas     | 0.700    | 0.691             |

Berdasarkan table 6 Menurut Hair et al. (2022), dalam pengujian struktural atau inner model, terdapat beberapa parameter yang digunakan. Nilai R-square sebesar 0,25 mengindikasikan hubungan lemah, 0,50 menunjukkan hubungan sedang, dan 0,75 mencerminkan hubungan yang kuat. Berdasarkan parameter tersebut, variabel Kinerja

Karyawan termasuk dalam kategori hubungan sedang dan variabel Religiusitas termasuk dalam kategori hubungan sedang.

#### *Uji F-square*

**Table 7 Nilai F-square**

| <b>Konstruk</b>                   | <b>F- square</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------------------|------------------|-------------------|
| Pendidikan dan pelatihan (diklat) | 0,420            | Besar             |
| Disiplin kerja                    | 0,052            | Kecil             |
| Pengalaman kerja                  | 0,194            | Sedang            |
| Religiusitas                      | 1,956            | Sedang            |
| Kinerja karyawan                  |                  |                   |

Sumber : Data di olah Smart-PLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 7 Uji effect size (uji f-Square / f<sup>2</sup>) menjelaskan bahwa effect size berguna untuk mengetahui seberapa besar kontribusi konstruk eksogen terhadap konstruk endogen atau untuk menilai besarnya kekuatan hubungan antara variabel laten. Kriteria nilai f-Square sebesar 0,35, 0,15, dan 0,02 diartikan sebagai pengaruh besar, pengaruh medium, dan pengaruh kecil. Untuk nilai f-Square kurang dari 0,02 dianggap tidak ada pengaruh dan dapat diabaikan. Berikut ini merupakan nilai hasil pengujian f-Square

#### *Direct Effect*

Direct adalah pengaruh langsung yang diberikan oleh satu variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel mediator. Efek ini menunjukkan hubungan sebab-akibat yang terjadi secara langsung dalam model.

**Table 8 Hasil Path Coefficient**

|                     | <b>Original sample (O)</b> | <b>Sample mean (M)</b> | <b>Standard deviation (STDEV)</b> | <b>Tstatistics ( O/STDEV )</b> | <b>P values</b> |
|---------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| <b>PP - &gt; KK</b> | <b>0,585</b>               | <b>0,589</b>           | <b>0,164</b>                      | <b>3,571</b>                   | <b>0,035</b>    |
| <b>DK - &gt; KK</b> | <b>0,216</b>               | <b>0,218</b>           | <b>0,119</b>                      | <b>2,809</b>                   | <b>0,000</b>    |
| <b>PK - &gt; KK</b> | <b>0,472</b>               | <b>0,480</b>           | <b>0,181</b>                      | <b>2,613</b>                   | <b>0,004</b>    |
| <b>R - &gt; KK</b>  | <b>0,813</b>               | <b>0,814</b>           | <b>0,058</b>                      | <b>14,068</b>                  | <b>0,000</b>    |

Sumber : Data di olah hasil Smart-PLS ( 2025 )

*H1: Pendidikan pelatihan (diklat) terhadap Kinerja karyawan security PT. Siger perkasa.*

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil path coefficient melalui kolom original sample (O) pada hasil pengujian variabel User Generated Content (UGC) terhadap Purchase Intention (PI) diperoleh nilai 0,585 atau 58,5%, dan hasil t-statistic sebesar  $3,571 > t\text{-tabel} (1,96)$ , yang berarti bahwa hipotesis dapat diterima dan memiliki pengaruh positif dalam hubungan antara variabel Pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi hubungan variabel Pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai P- value pada tabel 8. Dengan nilai P-value sebesar  $0,035 < 0,05$ , maka variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 dapat diterima sehingga variabel Pendidikan Pelatihan (diklat) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t-statistic lebih besar dari t-tabel (1,96) dan P-value  $< 0,05$ . Hipotesis 1 terbukti.

*H2: Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan security PT. Siger perkasa.*

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil path coefficient melalui kolom original sample (O) pada hasil pengujian variabel disiplin kerja (DK ) terhadap Kinerja karyawan (KK) diperoleh nilai 0,216 atau 21,6%, dan hasil t-statistic sebesar  $2,809 > t\text{-tabel} (1,96)$ , yang berarti bahwa hipotesis dapat diterima dan memiliki pengaruh positif dalam hubungan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Tingkat signifikansi hubungan variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai P-value pada tabel 8. Dengan nilai P-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 2 dapat diterima sehingga variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t-statistic lebih besar dari t-tabel (1,96) dan P-value  $< 0,05$ . Hipotesis 2 terbukti.

*H3: Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan security PT. Siger perkasa.*

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil path coefficient melalui kolom original sample (O) pada hasil pengujian variabel pengalaman kerja (PK) terhadap Kinerja karyawan (KK) diperoleh nilai 0,472 atau 47,2%, dan hasil t-statistic sebesar  $2,613 > t\text{-tabel} (1,96)$ , yang berarti bahwa hipotesis dapat diterima dan memiliki pengaruh positif dalam hubungan antara variabel Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi hubungan variabel Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai P- value pada tabel 8. Dengan nilai P-value sebesar  $0,004 <$

0,05, maka variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Dengan demikian, hipotesis 3 dapat diterima sehingga variabel Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t-statistic lebih besar dari t-tabel (1,96) dan P-value < 0,05. Hipotesis 3 terbukti.

*H4: Religiusitas terhadap Kinerja karyawan security PT. Siger perkasa*

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil path coefficient melalui kolom original sample (O) pada hasil pengujian variabel Religiusitas (R ) terhadap Kinerja karyawan (KK) diperoleh nilai 0,472 atau 47,2%, dan hasil t-statistic sebesar 2,613 > t-tabel (1,96), yang berarti bahwa hipotesis dapat diterima dan memiliki pengaruh positif dalam hubungan antara variabel Religiusitas terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi hubungan variabel Religiusitas terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai P- value pada tabel 8. Dengan nilai P-value sebesar 0,004 < 0,05, maka variabel Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Dengan demikian, hipotesis 4 dapat diterima sehingga variabel Religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t-statistic lebih besar dari t-tabel (1,96) dan P-value < 0,05. Hipotesis 3 terbukti.

*Indirect Effect*

Indirect effect adalah pengaruh variabel independen terhadap dependen melalui variabel mediator, yang membantu memahami mekanisme hubungan antar variabel. Pengujian tidak langsung (indirect effect) yang dapat dilihat dari hasil perhitungan specific indirect effect. Jika P value < 0,05 maka signifikan, yang artinya variabel intervening, memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Selain P value penentuan hipotesis diterima atau ditolak juga ditentukan oleh nilai t-statistic > 1,96.

**Table 9 Hasil Indirect Effect**

|                            | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | Tstatistics (O/STDEV) | P values     | Keterangan                |
|----------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|--------------|---------------------------|
| <b>PP -&gt; R -&gt; KK</b> | <b>0,476</b>        | <b>0,477</b>    | <b>0,131</b>               | <b>3,634</b>          | <b>0,000</b> | <b>Positif Signifikan</b> |
| <b>DK -&gt; R -&gt; KK</b> | <b>0,376</b>        | <b>0,278</b>    | <b>0,131</b>               | <b>2,288</b>          | <b>0,037</b> | <b>Positif Signifikan</b> |
| <b>PK -&gt; R -&gt; KK</b> | <b>0,384</b>        | <b>0,392</b>    | <b>0,153</b>               | <b>2,503</b>          | <b>0,006</b> | <b>Positif Signifikan</b> |

Sumber : data di olah hasil Smart-PLS 4 (2025)

*H5 : Hipotesis kelima menguji apakah religiusitas memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan.*

Dari tabel di atas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 3,634 dengan besar pengaruh 0,476 atau 47,6% dan nilai P value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic > 1,96 dan nilai P value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima di terima serta dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) secara tidak langsung mempengaruhi secara positif dan signifikan variabel kinerja karyawan melalui religiusitas.

*H6 : Hipotesis keenam menguji apakah religiusitas memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.*

Dari tabel di atas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,288 dengan besar pengaruh 0,376 dan nilai P value sebesar 0,037. Dengan nilai t-statistic < 1,96 dan nilai P value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam di terima serta dinyatakan berpengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui religiusitas.

*H7 : Hipotesis ketujuh menguji apakah religiusitas memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.*

Dari tabel di atas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,503 dengan besar pengaruh 0,384 atau 38,4% dan nilai P value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic > 1,96

dan nilai  $P$  value  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh di terima serta dinyatakan bahwa pengalaman kerja secara tidak langsung mempengaruhi secara positif dan signifikan variabel kinerja karyawan melalui religiusitas.

## **Discussion**

### *a. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap Kinerja karyawan*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, terbukti adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan (diklat) terhadap Kinerja karyawan security pada PT.Siger perkasa. Artinya, Hal ini menandakan bahwa pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, dan sebaliknya pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. (Juanna, Maruf, and Ahmad 2023) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari lembaga. Program-program yang ada dalam pendidikan dan pelatihan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

### *b. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan security*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2, terbukti adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel terhadap Kinerja karyawan security pada PT. Siger Perkasa. Artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku ditempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja salah satunya bisa dengan karyawan taat dengan peraturan jam kerja sehingga berangkat sebelum masuk kerja, pulang kerja pada waktunya, bekerja sesuai jam waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan. Ketaatan pada peraturan akan membuat

kenyaman dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Selain itu indikator yang paling dominan dalam variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

*c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3, terbukti adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan security pada PT.Siger perkasa. yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja akan mendongkrak kinerja karyawan Security PT. Siger perkasa. Hasil penelitian ini Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa kinerja karyawan security PT. Siger perkasa akan meningkat karena adanya pengalaman kerja, diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Hitalessy, Roni, and Iswandi 2020) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin memperkuat bukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemahaman, kompetensi, dan produktivitas karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Akibatnya, pengalaman kerja dapat dilihat sebagai manfaat yang dapat diperoleh karyawan.

*d. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4, terbukti adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel Religiusitas terhadap Kinerja karyawan security pada PT.Siger perkasa. yang menunjukkan bahwa pengaruh keduanya searah, hal ini mengindikasikan bahwa prinsip-prinsip religiusitas memberikan makna yang lebih mendalam terhadap pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.Siger perkasa, bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Munir et al. 2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja, Religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut adalah keyakinan agama dapat membantu individu menghasilkan pekerjaan yang baik dan mampu mengatasi kesulitan.

*e. Religiusitas memediasi pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja*

Pada analisis data, ternyata religiusitas mampu memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja. Hal ini membuktikan dengan nilai  $p$ -values  $0,000 < 0,05$  dan  $t$ -statistic  $3,634 > 1,65$ . Sementara itu juga memperkuat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja dengan membuktikan nilai  $p$ -values  $0,035 < 0,05$  dan  $t$ -statistic  $3,288 < 1,65$ . Kemudian memperkuat juga hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja dengan membuktikan nilai  $p$ -values  $0,035 < 0,05$  dan  $t$ -statistic  $3,288 < 1,65$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh pendidikan pelatihan (diklat), disiplin kerja terhadap kinerja diperkuat melalui peran religiusitas sebagai variabel mediasi. Religiusitas memainkan peran penting sebagai mediasi antara pendidikan pelatihan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Dalam Islam, religiusitas umumnya tercermin dalam pengalaman aqidah, syariat, serta akhlak, ataupun dalam ungkapan lain; keimanan, Islam, serta Ihsan. Religiusitas dimaksud selaku kondisi, uraian, serta ketaatan seorang dalam meyakini sesuatu agama, yang diwujudkan dalam aplikasi lewat isyarat, ketentuan, serta kewajiban yang mendorongnya buat berlagak serta berperan cocok dengan ajaran agama dalam kehidupan tiap hari. Nilai-nilai seperti kejujuran dan rendah hati mendorong individu untuk bekerja dengan integrasi dan pengakuan terhadap kontribusi tim. Dengan kejujuran, individu mampu membangun kepercayaan dalam lingkungan kerja, sehingga mereka akan lebih disiplin untuk melakukan tugas-tugas secara maksimal sementara itu juga rendah hati membantu individu mengakui bahwa keberhasilan tidak hanya berasal dari usaha sendiri, melainkan juga hasil kerja sama tim. Kedua nilai ini menciptakan hubungan yang harmonis antara motivasi dan kepuasan kerja, kinerja dan menjadikan religiusitas sebagai faktor penguat hubungan tersebut.

## CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh pendidikan pelatihan (diklat), disiplin kerja pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan Religiusitas sebagai variabel intervening pada PT. Siger perkasa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan pengukuran variabel menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1)

pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan 3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4) religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan) Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara pendidikan pelatihan ( diklat ) terhadap kinerja karyawan 6) Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 7) religiusitas berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. pertama, jumlah sampel yang hanya 100 responden di lampung membatasi generalisasi hasil ke wilayah lain dengan karakteristik berbeda. selain itu, penelitian ini tidak menganalisis kemungkinan adanya variabel moderasi yang dapat memengaruhi hubungan antar variabel, yang dapat memberikan wawasan lebih dalam pada penelitian lanjutan.

## REFERENCES

- Amiruddien, Muhammad, Aris Puji Widodo, and R. Rizal Isnanto. 2021. EVALUASI TINGKAT PENERIMAAN SISTEM MANAJEMEN ASET MENGGUNAKAN METODE HOT-FIT. *J. Sistem Info. Bisnis* 11(2):87–96. doi: 10.21456/vol11iss2pp87-96.
- Anggraini, Dwi Aprihani. 2024. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BURGER KING ANTASARI. *15(1):37–48.*
- Edeh, Ejike, Wen-Juo Lo, and Jam Khojasteh. 2023. REVIEW OF PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM) USING R: A Workbook. Vol. 30.
- Hitalessy, Veronica, MA. Hamda Roni, and Ismi Iswandi. 2020. EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND WORK EXPERIENCE LEVEL ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal EMA* 5(1):38–44.
- Isabella, Astrid Aprica, Nety Kumala Sari, and Dien Nora Fazira. 2024. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Industri (EBI)* 06(02):60–66.

- Juanna, Andi, Suciyati Maruf, and Muchtar Ahmad. 2023. ECONOMICS AND DIGITAL BUSINESS REVIEW PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ( DIKLAT ) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PELESTARIAN CAGAR BUDAYA PROVINSI GORONTALO. 4(1):99–108.
- Mauliana, and Muhammad Hidayat. 2022. PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN. PERTANI (PERSERO) WILAYAH SULAWESI. ECONOMIX 10(2):46–57.
- Munir, Misbachul, Samsul Arifin, Didit Darmawan, Fayola Issalillah, Rafadi Khan Khayru, Mila Hariani, and Mochamad Irfan. 2023. PENGARUH MOTIVASI KERJA, RELIGIUSITAS, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Baruna Horizon 5(2):88–99. doi: 10.52310/jbhorizon.v5i2.83
- Rahadi, Dedi Rianto. 2023. PENGANTAR PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODEL (PLS-SEM) 2023. CV. Lentera Ilmu Madani (Juli):146.
- Rosmadi, Maskarto lucky nara. 2022. PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT. GARDAUTAMA. JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika) 14(3):205–16. doi: 10.26487/jbmi.v14i3.2835.
- Sari, Erwina. 2023. PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN OUTSOURCING PT.KLINIS EKA SURYA DI RS. 1–23.
- Subkhi Mahmasani. 2020. ASPEK RELIGIUSITAS DALAM KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK HALAL. 13(1):274–82.
- Sugiyono, Dr. 2017. METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF R&D.
- Sutrisno, Edy. 2020. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetakan ke. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Waruwu, Marinu, Siti Natijatul Pu`at, Patrisia Rahayu Utami, Elli Yanti, and Marwah Rusydiana. 2025. METODE PENELITIAN KUANTITATIF: KONSEP, JENIS, TAHAPAN DAN KELEBIHAN. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan 10(1):917–32. doi: 10.29303/jipp.v10i1.3057.

Yusman, Edi, Yandra Rivaldo, and Supardi. 2021. PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PENGAMANAN BP BATAM. 1(2):97–107.

Zirahya, Ido Hilka, Wardoyo Wicaksono, Hanggoro Husodo, and Antoni Ludfi Arifin. 2022. STUDI KASUS PELATIHAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING SEKURITI DAN SOPIR PADA PT LABURA ELANG MANDIRI. Cross-Border 5(1):105–17.