

---

**Karyawan Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Satuan  
Pengamanan (Studi Kasus Pada PT.Gemilang Krida Perkasa)**

**Gusfarino<sup>1</sup>, Sarman<sup>2</sup>, Mutmainah<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup> STIE Tunas Nusantara

Email: gusfarino@stietn.ac.id<sup>1</sup>, sarman@stietn.ac.id<sup>2</sup>, mutmainah.stietn05@gmail.com<sup>3</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja satpam pada PT.Gemilang Krida Perkasa. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja satpam. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 30 satpam. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder . metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi, analisis regresi sederhana, analisis determinan, dan uji hipotesis Ttabel, dilihat dari perhitungan diperoleh hasil koefisien sebesar 0,6928 ,nilai regresi  $Y = 10,544 + 0,786$  , dan nilai Thitung sebesar 5,083 lebih besar dari Ttabel sebesar 1,701 , sehinga Thitung > Ttabel, maka Ho ditolak Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X) dan Variabel Kinerja satpam (Y).

**Kata kunci:** Kompetensi, Kinerja, Satpam

**Abstract**

This study aims to determine the effect of performance on security guards at PT. Lemilang Krida Perkasa. This type of research is descriptive qualitative which aims to test and analyze the effect on security performance. Data collection was carried out through distributing questionnaires to 30 security guards. Distill data which is primary data and secondary data. simple analytical method, determinant analysis, and Ttabel hypothesis test, analysis of the coefficient results is 0.6928, regression value  $Y = 10.544 + 0.786$ , and Thitung value is 5.083 greater than Ttable of 1.701, so that Thitung> T table, then Ho is rejected This is different from the positive and significant variables between the Competency (X) and Security Guard Performance (Y) variables.

**Keywords:** *Competence, Security Guard, Performance*

---

**PENDAHULUAN**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing – masing karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan , pengarahaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan Moheriono,(2009;54). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai ( Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010 ). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

PT. Gemilang Krida Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang outsourcing pengelolaan jasa tenaga kerja, dimana perusahaan ini menyediakan jasa pengamanan untuk perusahaan yang membutuhkan pengamanan seperti satpam.

Petugas kantor atau biasa disebut dengan satpam ini merupakan posisi yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan.Yaitu menciptakan dan menjaga keamanan pada tempat ia bekerja dan lingkungan sekitarnya, menjadikan posisi ini berperan penting pada perusahaan. Kita dapat dengan mudah melihat karyawan satpam ditempatkan pada pos paling depan disebuah kantor. Kondisi tersebut menimbulkan pradigma bahwa karyawan yang ditemui sebelum memasuki kantor adalah satpam.

Selain untuk menjaga keamanan satpam juga menjadi pionir perusahaan dalam menyambut tamu atau masyarakat yang ingin memasuki kantor. Kesan pertama yang didapat oleh masyarakat terhadap citra perusahaan tergantung pada sikap kepada mereka. Jika satpam bersikap sopan, ramah maka masyarakat berasumsi bahwa perusahaan tersebut menyenangkan dan begitu pula sebaliknya.

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Gemilang Krida Perkasa. Sejalan dengan visi, misi dan strategi perusahaan yang dapat meembangkan sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat bersaing dengan perusahaan jasa lainnya. Hal tersebut menyadarkan perusahaan tentang pentingnya memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh satpam. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memahai bagaimana cara terbaik dalam mengelola kualitas karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal.

Tujuan Penelitian untuk mengetahui bagaiman kompetensi pada satpam di PT. Gemilang Krida Perkasa?. Untuk mengetahui bagaimana kinerja satpam di PT.Gemilang Krida Perkasa?. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja satpam di PT. Gemilang Krida Perkasa?

## **METODE PENELITIAN**

populasi dapat didefinisikan sebagai subjek wilayah generalitas yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang akan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka populasi dari penelitian ini adalah satpam yaitu berjumlah 30 satpam dari PT.Gemilang Krida Perkasa. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikanto berikut : “ untuk sekedar ancer – ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100 , lebih baik semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Selanjutnya apabila subjeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25 % atau lebih” .

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagai kedalam 2 (dua) jenis yaitu data primer dan sekunder.

- 1) Data Primer (Primery data)

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner (angket), dan observasi.

a) Wawancara yaitu melakukan komunikasi langsung dengan pihak – pihak, yang berhubungan dengan objek penelitian dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berwenang.

b) Kuesioner yaitu seperangkat pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan dengan variable penelitian yang diberikan langsung kepada responden untuk diisi.

c) Observasi yaitu pengamatan langsung pada perusahaan, yang menjadi objek penelitian adalah PT. Gemilang Krida Perkasa.

## 2) Data Sekunder (secondary data)

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Adapun data skunder yang digunakan yaitu :

a) Penelitian Kepustakaan

Yaitu studi dengan mencari data secara tidak langsung atau melalui

## 1. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Responden

Berdasarkan pada angket yang disebarakan kepada 30 orang responden dengan gambaran responden sebagai berikut :

a. Umur Responden

Jumlah	Umur Responden
20-30 th	7
31-40 th	6
41-50 th	12
≥ 50 th	5

b. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden
SD/SLTP	2
SLTA	28
D1/D3	-
S1/S2	-

c. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
L	30

P	-
---	---

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien Korelasi adalah analisis untuk mengetahui besarnya hubungan antara variable bebas ( X / Kompetensi) terhadap variable terikat ( Y/ Kinerja Satpam ), yang dinyatakan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X * \sum y}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X^2)^2} * \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Pedoman untuk memberikan interpretasi tingkat keeratan ( koefisien korelasi) variable Kompetensi (X) dengan Kinerja Satpam ( Y) adalah sebagai berikut :

#### Nilai Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00 – 0.199	Sangat Rendah
2	0.20 – 0.399	Rendah
3	0.40 – 0.599	Sedang
4	0.60 – 0.799	Kuat
5	0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2004 :214)

#### Diketahui :

$$\begin{aligned} \sum X &= 1304 \quad \sum X^2 = 56862 \quad \sum XY = 58475 \\ \sum Y &= 1342 \quad \sum Y^2 = 60266 \\ r &= \frac{n \sum XY - \sum X * \sum y}{\sqrt{(n \sum X^2) - (\sum X)^2} * \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\ r &= \frac{(30 \times 58475) - (1304 \times 1342)}{\sqrt{(30(56862)) - (1304)^2} * \sqrt{30(60266) - (1342)^2}} \\ r &= \frac{(1754250) - (17499)}{\sqrt{(1705860 - 1700416)} \times \sqrt{(1807980 - 1800964)}} \\ r &= \frac{428}{\sqrt{5444} \times \sqrt{7016}} \\ r &= \frac{428}{\sqrt{38195104}} \\ r &= \frac{428}{6180,2} \\ r &= 0,6928 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi yaitu r =0,6928 maka demikian hubungan variabel X (Kompetensi) dengan variabel Y (Kinerja Satpam) mendekati, dilihat dari nilai korelasi pada table 4.5, berarti terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja satpam di PT. Gemilang Krida Perkas.

### Analisis Regresi linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah analisis yang digunakan untuk menentukan sebab akibat antara satu variable Independen X (Kompetensi ) dengan variable dependen Y ( Kinerja Satpam) , maka dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y= Variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja satpam

X = Variabel bebas (independent) yaitu Kompetensi

a = Konstanta (nilai tetap)

b = angka arah atau koefisien regresi menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila ( + ) maka naik dan ( - ) maka terjadi penurunan.

Konstanta

$$a = \frac{(1342) * (56862) - (1304) * (58475)}{30 * (56862) - (1304)^2}$$

$$a = \frac{(76308804) - (76251400)}{(1705860) - (1700416)}$$

$$a = \frac{57404}{5444}$$

$$a = 10,5444$$

Koefisien Regresi

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{30 * (58475) - (1304) (1342)}{30 * (56862) - (1304)^2}$$

$$b = \frac{(1754250) - (1749968)}{(1705860) - (1700416)}$$

$$b = \frac{4282}{5444}$$

$$b = 0,7865540044$$

$$b = 0,786$$

Dari hasil Regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 10,5444 dan koefisien variable kompetensi sebesar 0,786 dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 10,544 + 0,786$$

Dari persamaan regresi diatas maka, interpretasi masing – masing koefisiensi variable adalah sebagai berikut :

Konstanta sebesar 10,5444 diartikan variable (X) tetap atau mengalami perubahan atau penurunan maka tingkat kompetensi akan sebesar 10,5444 point.

Koefisien X

Koefisien sebesar 0,786 dari PT. Gemilang Krida Perkasa terhadap kompetensi yang diberikan naik sebesar satu point maka akan diikuti kenaikan pada kinerja satpam sebesar 0,786.

Analisis Koefisien Determinasi ( r<sup>2</sup> )

Koefisien determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variable X (Kompetensi) dapat mempengaruhi variabel Y (Kinerja satpam), maka dilakukan

perhitungan dengan koefisien determinan / koefisien penentu, dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}KD &= r^2 \times 100\% \\KD &= (0,6928)^2 \times 100\% \\&= 0,4799 \times 100\% \\&= 0,4799 \cdot 48\% \text{ (Pembulata)}\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka pengaruh kompetensi terhadap kinerja satpam di PT.Gemilang Krida Perkasa adalah 48% dan sisanya 52 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar kompetensi yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Untuk Menguji signifikansi hubungan, digunakan persamaan sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Selanjutnya kita uji signifikansi tersebut dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned}t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\t &= \frac{0,6928 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,4799)}} \\t &= \frac{0,6928 \times \sqrt{28}}{\sqrt{1-0,4799}} \\t &= \frac{0,6928 \times 5,291502}{\sqrt{0,5201}} \\t &= \frac{3,66595}{0,7211} \\t &= 5,083\end{aligned}$$

Dari Tingkat keyakinan 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05 dengan cara :

$$\begin{aligned}Df &= n - k \\&= (30 - 2) \\&= 28\end{aligned}$$

Dilihat dari Ttabel dari hasil Uji t diperoleh nilai thitung untuk variable kompetensi sebesar (5,083) lebih besar dari pada nilai Ttabel (1,701 ).

Jadi, T hitung > T tabel, maka HO ditolak, Ha diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X) terhadap kinerja satpam (Y).

## KESIMPULAN

**Berdasarkan penelitian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa :**

- 1) Perusahaan sudah melaksanakan peningkatan kompetensi pada satpam yang dilakukan pada tahun 2005 s/d 2012 pendidikan dan pelatihan meliputi : Garda pratama, Garda madya dan Garda Utama . tetapi pelatihan terhenti dari tahun 2013 s/d sekarang karena faktor internal perusahaan. Dengan terhentinya program tersebut menyebabkan kompetensi terhadap satpam berkurang
- 2) Berdasarkan hasil jawaban kuesioner kinerja satpam dapat dilihat dari faktor – faktor : Quality 60%, Productivity 40%, Job knowledge 40%, Reability 70%,

Availability 75%, Independence 65%, adalah sudah “ Baik “. Faktor – faktor ini akan berpengaruh terhadap kinerja satpam.

- 3) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja satpam, dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan, dari hasil penelitian langsung dilapangan dengan menggunakan angket yang sipatnya tertutup dan terbuka untuk mengukur antara pendapat dan kenyataan yang ada , berdasarkan hasil analisis yang dihitung terlihat bahwa hal ini bisa dilihat hasil Uji Signifikan menunjukkan variabel kompetensi sebesar  $5,083 > T_{tabel} 1.701$  yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja satpam, dan hasil analisis korelasi sebesar 0.6928 artinya kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,4799 ( 0,48 pembulatan) sama dengan 48% menunjukkan (kinerja satpam ditentukan oleh kompetensi) dan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, S.,2005. Human Resource Management. Tenth edition. Prentice Hall. Inc. Upper Sadle River, New Jersey 07458. Alih Bahasa Paramita Rahayu, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke Sepuluh jilid I PT.Intan Sejati Klaten
- Sutrisno,Edy, 2009 , Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Pertama, PenerbitKencana, Jakarta.
- Hasibuan,SP Melayu H, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,Penerbit Bumi Aksara, Jakarta 2002
- Hadi, Sutrisno, 2001. Metode Research : Untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis, Disertasi, Edisi 1. Yogyakarta : Andi.
- Maharani Dian Pertiwi,2011, Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan kerja Terhadap Kinerja , Skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Kristina Nugi Keran, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Tesis Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Walpole E,Ronal, Pengantar Statistik, Edisi Ke tiga, Penerbit , PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010.
- Rindi rahma mentari .2010,Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Satpam, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Universitas Brawijaya hal 1-13, Malang.
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.