

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CODE FOUR STRATEGIC JAKARTA

Arik Susanto¹ dan Atik Budi Paryanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

¹ariksusanto237@gmail.com dan ²atikbparyanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja anggota Satuan Pengamanan PT Code Four Strategic Jakarta. Kompetensi dan Pelatihan merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja anggota Satuan Pengamanan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lokasi pengamanan. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif pada 82 orang. Jumlah sampel dari bagian anggota Satuan Pengamanan PT Code Four Strategic Jakarta. Pengumpulan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini bahwa kompetensi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Pengamanan pada PT Code Four Strategic Jakarta. Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Pengamanan pada PT Code Four Strategic Jakarta. Besar kontribusi kompetensi dan pelatihan sebesar 66,9% sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

PT Code Four Strategic merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengamanan. PT Code Four Strategic selaras dengan Visinya akan selalu memberikan jasa pengamanan dengan strategi dan standar pengamanan global. Perusahaan merupakan sebuah entitas organisasi yang bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan yang beragam. Dalam konteks pengembangan bisnis, kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi kelangsungan perusahaan. Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja oleh individu ataupun kelompok dalam sebuah perusahaan selaras dengan peran serta tanggung jawab.

Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan karyawan saat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan efisien. Dalam Dedik Istiantara Tri (2019:94) Manajemen Sumber Daya Manusia dicita-citakan sebagaimana sarana untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu entitas organisasi. Fokus utamanya adalah memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas unit kerja di dalam organisasi. Dalam upaya

mencapai target tersebut, penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia akan membahas strategi perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, mempergunakan, mengevaluasi, serta mempertahankan karyawan dengan jumlah serta kualitas yang sesuai. Dalam Mangkunegara (2017:127), disampaikan bahwasanya evaluasi kinerja dapat mencakup aspek-aspek seperti kualitas, jumlah, kerjasama, dan tanggung jawab dalam meraih tujuan yang sudah diputuskan oleh perusahaan. Pada tahun 2022, PT Code Four Strategic menilai kinerja Satuan Pengamanan dan menemukan nilai rendah pada kerapian (45) dan absensi (49) di bulan Desember karena banyak izin cuti dan sakit. Diperlukan peningkatan kompetensi untuk memperbaiki kinerja. Oleh karena itu, diperlukan cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran salah satunya dengan kompetensi.

Menurut Noe (2002), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang membantu pekerja mencapai kesuksesan. Perusahaan perlu melatih SDM untuk memastikan kualitas, bukan hanya jumlah. Pelatihan merujuk pada bagian atas proses pendidikan yang memberi kesempatan bagi individu guna belajar serta mengoptimalkan kemampuan mereka secara singkat dengan menggunakan metode yang lebih menekankan praktik daripada teori (Rivai, 2017). Tujuan dari pelatihan adalah guna mengoptimalkan kemampuan pegawai yang selaras dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1
Laporan Jumlah Sertifikasi Satuan Pengamanan Periode Tahun 2022

Jumlah Karyawan	Jabatan	Sertifikasi	Tahun	Penyelenggara
81 Orang	Anggota Satpam	Gada Pratama	2022	Polda
9 Orang	Anggota Satpam	Pelatihan Dasar Satpam	2022	Code 4
13 Orang	Komandan Regu	Gada Pratama	2022	Polda

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja mencakup cara di mana anggota tim melaksanakan tugas dan mengelolanya di dalam struktur organisasi sesuai kebijakan dan kewenangan yang diberikan, dengan bertanggung jawab atas Tindakan (Wibowo, 2014). Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara sah, mematuhi hukum yang berlaku, serta memperhatikan aspek moral dan etika. Menurut beberapa ahli, kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan

individu dalam menjalankan tugas secara efektif dan mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2012:40), kompetensi merujuk pada gabungan dari pengetahuan, sikap, serta keterampilan yang diperlukan oleh karyawan. Kompetensi sumber daya manusia merujuk kepada kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta karakteristik kepribadian yang secara langsung memengaruhi kinerja individu tersebut. Faktor yang berdampak pada kompetensi menurut (Wibowo, 2016: 283-286) adalah keyakinan dan nilai-nilai;

- Keterampilan berbicara, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.
- Keyakinan dan nilai-nilai seseorang memiliki dampak besar pada tindakan yang dilakukan
- Keterampilan Keahlian berbicara di depan umum bisa diperoleh melalui pembelajaran, latihan, dan peningkatan.

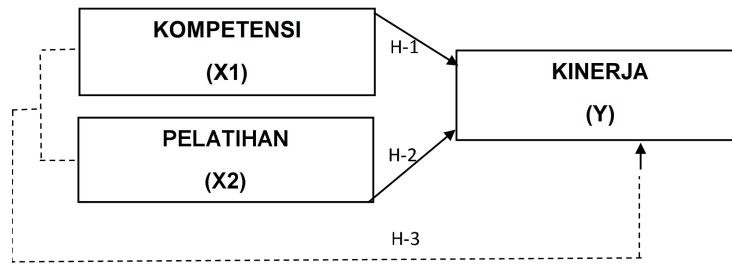
Pelatihan

Pelatihan yang efektif yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan meliputi berbagai dimensi menurut Rae dalam Sofyandi (2013:119) diantaranya isi pelatihan, metode pelatihan, sikap serta keterampilan pengajar (instruktur), Lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:48) indikator pelatihan diantaranya Instruktur yang mempunyai kualitas yang memadai selaras dengan bidangnya; Peserta pelatihan dipilih berdasarkan persyaratan dan kualifikasi; Materi pelatihan sumber daya manusia sesuai tujuan; Pemilihan metode pelatihan yang tepat; Tujuan pelatihan seharusnya jelas dan spesifik dan sasaran pelatihan dengan kriteria yang terinci.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, berlangsung selama 6 bulan dari Maret hingga Agustus 2024. Penelitian meliputi penyusunan proposal, pengumpulan dan analisis data, penyusunan hasil, serta uji hasil penelitian. Populasi terdiri dari 103 karyawan (Satuan Pengamanan) PT Code Four Strategic Jakarta, dengan 82 sampel yang diambil melalui kuesioner. Data primer berasal dari kuesioner, sedangkan data sekunder dari literatur terkait. Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), sementara variabel independen adalah kompetensi (X1) dan

pelatihan (X2). Analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan regresi linier berganda.



Gambar 1
Kerangka Penelitian Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Keterangan Gambar:

- : Pengaruh Parsial variabel (X1) terhadap (Y) dan (X2) terhadap (Y).
- : Pengaruh Simultan variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y).
- H₁ : Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Satuan Pengamanan pada PT Code Four Strategic Jakarta.
 - H₀₁: Tidak terdapat pengaruh secara Parsial Kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) PT Code Four Strategic Jakarta.
 - Ha₁: Terdapat pengaruh secara Parsial Kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) pada PT Code Four Strategic Jakarta.
- H₂ : Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Satuan Pengamanan pada PT Code Four Strategic Jakarta.
 - H₀₂: Tidak terdapat pengaruh secara Parsial Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT Code Four Strategic Jakarta.
 - Ha₂: Terdapat pengaruh secara Parsial Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT Code Four Strategic Jakarta.
- H₃ :Diduga kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Satuan Pengamanan pada PT Code Four Strategic Jakarta.
 - H₀₃:Tidak terdapat pengaruh secara Simultan Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT Code Four Strategic Jakarta.
 - Ha₃:Terdapat pengaruh secara Simultan Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT Code Four Strategic Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variable variabel penelitian secara statistik. Penilaian variabel Kinerja (Y) berkisar antara 80-100, Kompetensi (X1) antara 82-100, dan Pelatihan (X2) antara 77-100.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	82	80	100	95.51	5.345
X1	82	82	100	95.55	5.602
X2	82	77	100	95.20	5.632
Valid N (listwise)	82				

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dengan 20 sampel ($r\text{-tabel} = 0,4438$) menunjukkan bahwa nilai r -hitung untuk variabel Kinerja (Y), Kompetensi (X1), dan Pelatihan (X2) $> r\text{-tabel}$, sehingga variabel Kinerja (Y), Kompetensi (X1) dan variable Pelatihan (X2) penelitian dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	.817**	0,4438	Valid
2	.616**	0,4438	Valid
3	.645**	0,4438	Valid
4	.648**	0,4438	Valid
5	.717**	0,4438	Valid
6	.717**	0,4438	Valid
7	.617**	0,4438	Valid
8	.535*	0,4438	Valid
9	.463*	0,4438	Valid
10	.582**	0,4438	Valid
11	.582**	0,4438	Valid
12	.788**	0,4438	Valid
13	.588**	0,4438	Valid
14	.511*	0,4438	Valid
15	.445*	0,4438	Valid
16	.514*	0,4438	Valid
17	.640**	0,4438	Valid
18	.558*	0,4438	Valid
19	.573**	0,4438	Valid
20	.488*	0,4438	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	.490*	0,4438	Valid
2	.488*	0,4438	Valid
3	.574**	0,4438	Valid
4	.470*	0,4438	Valid
5	.835**	0,4438	Valid
6	.559*	0,4438	Valid
7	.593**	0,4438	Valid
8	.488*	0,4438	Valid
9	.545*	0,4438	Valid
10	.545*	0,4438	Valid
11	.555*	0,4438	Valid
12	.631**	0,4438	Valid
13	.456*	0,4438	Valid
14	.550*	0,4438	Valid
15	.586**	0,4438	Valid
16	.458*	0,4438	Valid
17	.554*	0,4438	Valid
18	.488*	0,4438	Valid
19	.523*	0,4438	Valid
20	.478*	0,4438	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	.727**	0,4438	Valid
2	.718**	0,4438	Valid
3	.536*	0,4438	Valid
4	.475*	0,4438	Valid
5	.470*	0,4438	Valid
6	.727**	0,4438	Valid
7	.475*	0,4438	Valid
8	.734**	0,4438	Valid
9	.770**	0,4438	Valid
10	.654**	0,4438	Valid
11	.475*	0,4438	Valid
12	.520*	0,4438	Valid
13	.466*	0,4438	Valid
14	.623**	0,4438	Valid
15	.520*	0,4438	Valid
16	.749**	0,4438	Valid
17	.658**	0,4438	Valid
18	.688**	0,4438	Valid
19	.520*	0,4438	Valid
20	.525*	0,4438	Valid

Pengujian reabilitas diuji dengan perhitungan Teknik Cronbach's Alpha melalui program SPSS versi 26. Suatu instrument dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja (Y), variabel kompetensi (X1) dan variable Pelatihan (X2) dinyatakan positif dan lebih besar karena $> 0,60$, maka butir-butir pernyataan pada variabel kinerja anggota (Y) reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	20

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	20

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	20

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) (Ghozali, 2016:170). Hasil uji normalitas berdistribusi dengan normal karena nilai signifikan yang semula 0,015 naik menjadi 0,256 setelah dilakukan uji monte carlo. Nilai signifikan $0,256 > 0,05$ menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.07394141
Most Extreme Differences	Absolute		.110
	Positive		.106
	Negative		-.110
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed)			.015 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.256 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.245
		Upper Bound	.267

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi dan regresi linier. pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan signifikan antara kompetensi (X1) dan kinerja (Y) dengan nilai sig. $0,124 > 0,05$. Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan signifikan antara pelatihan (X2) dan kinerja (Y) dengan nilai sig. $0,077 > 0,05$.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Kinerja Atas Kompetensi

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1541.345	16	96.334	8.099	.000
		Linearity	1269.967	1	1269.967	106.769	.000
		Deviation from Linearity	271.377	15	18.092	1.521	.124
	Within Groups		773.143	65	11.895		
	Total		2314.488	81			

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas Kinerja Atas Pelatihan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1563.113	18	86.840	7.281	.000
		Linearity	1227.572	1	1227.572	102.927	.000
		Deviation from Linearity	335.541	17	19.738	1.655	.077
	Within Groups		751.374	63	11.927		
	Total		2314.488	81			

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Pengamanan PT Code Four Strategic Jakarta, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_a diterima. Anggota Satuan Pengamanan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan disiplin tinggi, yang menunjukkan bahwa kompetensi mereka mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa kompetensi erat kaitannya dengan kemampuan yang menghasilkan kinerja tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Debby et al. (2019), yang menemukan pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja di PT Perkebunan Nusantara II. Secara teori dan empiris, kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Satuan Pengamanan

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan nilai signifikansi 0,023 ($< 0,05$), sehingga H_a diterima. Ini berarti pelatihan (X2) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Pengamanan PT Code Four Strategic Jakarta (Y). Di lapangan, anggota mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan sesuai jadwal dan menyetujui bahwa pelatihan memudahkan pelaksanaan tugas mereka. Secara teori, ini mendukung pandangan Rivai dan Sagala (2014), yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses belajar untuk meningkatkan keterampilan dengan penekanan pada praktik. Secara empiris, jika pelatihan meningkat, kinerja juga akan meningkat, seperti yang ditemukan dalam penelitian Sumbogo et al. (2017). Dengan demikian, pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Pengamanan PT Code Four Strategic Jakarta, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,023 ($< 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 66,9% menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan pelatihan berdampak signifikan pada kinerja. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2015) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan pelatihan. Penelitian ini juga mendukung studi Maulana (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Pengamanan PT Code Four Strategic Jakarta. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Pengamanan PT Code Four Strategic Jakarta. Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Pengamanan PT Code Four Strategic Jakarta sebesar 0,669 atau (66,9 %). Hal ini berarti menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 66,9%, sedangkan sisanya sebesar 33,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan Ke VIII. Badan Penerbit Universitas.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Miner, J. (2017). Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dialih Bahasakan Oleh Sudarmanto. Cetakan Ketiga. Pustaka Belajar.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.214>
- Rivai, & Basri. (2017). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sumbogo, I. A., & Diposumarto, N. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT SWC. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis
<https://core.ac.uk/download/pdf/235155606.pdf>
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.