

**PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA
PERKUMPULAN SATPAM POLRES KARANGANYAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Ratna Puspita Ningrum

NIM : 2022515195

Prodi : Manajemen

UNIVERSITAS DHARMA AUB

SURAKARTA

2026

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PERKUMPULAN SATPAM POLRES KARANGANYAR

Disusun oleh

Ratna Puspita Ningrum

E-mail : ratna.anakmbarep@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan memberikan bukti empiris secara parsial maupun simultan pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Sampel pada penelitian berjumlah 122 responden dengan teknik sampling jenuh. Jenis dan sumber data yang diperoleh dari sumber data primer dan sekunder. Data dikumpulkan dengan cara membuat kuesioner mengenai kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja anggota.

Data hasil penelitian dianalisis dengan Uji instrumen, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis dan Koefisien Determinasi (*adjusted R²*). Hasil uji validitas dan reliabilitas menyatakan bahwa semua item pernyataan variabel kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi, dan data terdistribusi normal. Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Hasil koefisien determinasi (*adjusted R²*) menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi dapat menerangkan variabel kinerja anggota sebesar 67,4% sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya budaya organisasi, kepemimpinan, loyalitas, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Kata Kunci: Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi, Kinerja, Satpam.

ABSTRACT

The Effect of Competence, Discipline, and Motivation on the Performance of Security Guards at the Karanganyar Police Resort

Compiled by :

Ratna Puspita Ningrum

E-mail : ratnna.anakmbarep@gmail.com

The purpose of this study is to determine, analyze, and provide empirical evidence, both partially and simultaneously, of the effects of competence, discipline, and motivation on the performance of members of the Karanganyar Police Security Guard Association (Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar). The sample in this study consisted of 122 respondents using a saturated sampling technique. The types and sources of data were obtained from primary and secondary data. Data were collected by distributing questionnaires regarding competence, discipline, and motivation on members' performance.

The research data were analyzed using instrument testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and the coefficient of determination (adjusted R²). The results of the validity and reliability tests indicated that all statement items for the variables of competence, discipline, and motivation were valid and reliable. The results of the classical assumption tests showed that the variables of competence, discipline, and motivation did not experience multicollinearity, heteroscedasticity, or autocorrelation, and that the data were normally distributed. The results of multiple linear regression analysis showed that the variables of competence, discipline, and motivation had a positive effect on members' performance. The t-test results indicated that competence, discipline, and motivation partially had a significant effect. The F-test results showed that competence, discipline, and motivation simultaneously had a significant effect on members' performance. The coefficient of determination (adjusted R²) indicated that competence, discipline, and motivation explained 67.4% of the variance in members' performance, while the remaining 32.6% was influenced by other variables not included in this study, such as organizational culture, leadership, loyalty, leadership style, work environment, and others.

Keywords: Competence, Discipline, Motivation, Performance, Security Guards.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Taufik, Hidayah dan Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar**. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sudah banyak sekali menerima bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir, terutama kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Siti Fatonah, MM. selaku Rektor Universitas Dharma AUB Surakarta;
2. Dr. Lilis Sulistyani, SE., Msi., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta;
3. Denny Mahendra, SE., MM. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta;
4. Dr. Yosephien Angelina Yulia Patria Ekaputri, SE., MM. Selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama proses pendidikan di Universitas Dharma AUB Surakarta;

5. Ambar Wariati, SH., MM., MH. Selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi;
6. Para Dosen dan seluruh staf pengajar Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat;
7. Suami, Anak, Bapak dan Ibu penulis yang tak kenal lelah memberikan kasih sayang serta dukungannya berupa do'a, moril maupun materil dan motivasi yang tiada henti-hentinya, serta seluruh keluarga besar penulis;
8. Untuk seluruh teman-teman seperjuangan di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta, yang selalu memotivasi dan memberi bantuan baik moril maupun non moril. Serta semua pihak yang mendukung baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini perlu dikembangkan dan diuji Kembali sehingga lebih bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta.

Surakarta, 4 Januari 2026

Penulis,

Ratna Puspita Ningrum

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	5
D. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Kompetensi	9
2. Kedisiplinan	14
3. Motivasi	19
4. Kinerja	24
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Perumusan Hipotesis	36
E. Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Lokasi dan Objek Penelitian	38
B. Desain Penelitian	38

C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	41
D. Populasi dan Sampel	43
E. Jenis dan Sumber Data	44
F. Metode Pengumpulan Data	45
G. Metode Analisis Data	46
1. Uji instrumen Penelitian	46
2. Uji Asumsi Klasik	47
3. Uji Hipotesis	48
4. Uji Kofisien Determinasi (<i>adjustedR2</i>)	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum dan Objek	52
B. Deskripsi Data Penelitian	53
C. Hasil Pengujian Data	56
1. Uji Instrumen Penelitian	56
2. Uji Asumsi Klasik	62
3. Uji Hipotesis	65
4. Koefisien Determinasi (R^2)	70
D. Pembahasan	71
E. Implikasi Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian	78
C. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	32
Tabel II.2 Research Gap	34
Tabel IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	56
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)	57
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_2)	58
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3)	59
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota (Y)	60
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel IV.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel IV.13 Hasil Uji Autokorelasi	65
Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV.15 Hasil Uji t	67
Tabel IV.16 Hasil Uji F	69
Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Skema Kerangka Pemikiran	36
Gambar III.1 Desain Penelitian	40
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PASKA 2025	53

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Surat Ijin Penelitian
3. Surat Balasan Ijin Penelitian
4. Kuesioner
5. Tabulasi Data
6. Hasil Olah Data
7. Tabel R
8. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi satuan pengamanan (satpam) merupakan salah satu elemen penting dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta kelancaran operasional pada berbagai sektor, baik industri, perdagangan, instansi pemerintah, maupun pelayanan publik. Tingginya aktivitas masyarakat dan meningkatnya potensi ancaman keamanan menjadikan keberadaan satpam semakin strategis dalam mendukung stabilitas dan operasional organisasi. Berdasarkan laporan Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan Indonesia ABUJAPI (2022), jumlah satpam nasional mencapai 856.002 personel, meningkat dari 815.129 personel pada tahun sebelumnya, dan didukung oleh lebih dari 5.670 Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP). Data ini menunjukkan bahwa tuntutan terhadap profesionalisme, kualitas kerja, serta kinerja satpam semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Di Kabupaten Karanganyar, Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA) menjadi wadah pembinaan dan koordinasi para anggota satpam di wilayah tersebut. Berbagai kegiatan pembinaan telah dilaksanakan, seperti Workshop Kompetensi Satpam tahun 2023 serta pelatihan pada peringatan HUT Satpam ke-43. Meskipun demikian, hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi kerja anggota PASKA.

Namun demikian, berdasarkan observasi awal di lapangan, kinerja sebagian anggota satpam PASKA belum sepenuhnya optimal. Hal ini

tercermin dari masih ditemukannya keterlambatan dalam penyusunan dan penyerahan laporan tugas jaga, ketidakkonsistenan dalam penerapan SOP pengamanan, serta respon pengamanan yang belum seragam dalam menghadapi situasi tertentu. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pengamanan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat maupun instansi pengguna jasa, sehingga perlu mendapat perhatian serius dari pihak terkait.

Permasalahan kinerja tersebut diduga berkaitan dengan beberapa faktor sumber daya manusia, antara lain kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi kerja anggota satpam. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Menurut Moehariono (2012), kompetensi merupakan kemampuan yang ditunjukkan melalui pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Dalam konteks PASKA, masih terdapat anggota yang belum sepenuhnya mengikuti pelatihan dasar satpam, seperti Gada Pratama, serta keterbatasan dalam penguasaan teknologi pendukung pengamanan, sehingga dikhawatirkan dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas.

Dari aspek kedisiplinan masih ditemukan masalah seperti keterlambatan pergantian shift, ketidaklengkapan administrasi pelaporan, serta belum konsistennya penerapan etika profesi dan prinsip pelayanan 3S (Senyum, Sapa, Salam). Menurut Hasibuan (2016), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang tidak optimal akan berdampak

langsung pada efektivitas pengamanan dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

Pada aspek motivasi, semangat kerja sebagai anggota dipengaruhi oleh keterbatasan insentif, fasilitas kerja yang belum memadai, serta minimnya peluang pengembangan karier. Menurut teori motivasi Herzberg, faktor pendorong seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karier memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu. Rendahnya motivasi dapat menurunkan loyalitas, partisipasi, dan kualitas kerja satpam.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja. Muzakir dkk. (2023) menemukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja security, sedangkan Suryanti dkk. (2024) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, meskipun kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan. Sementara itu, penelitian Gusfarino (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja satpam, namun belum menguji variabel kedisiplinan dan motivasi secara bersamaan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diuji kembali, terutama dalam konteks organisasi satpam binaan Polres yang memiliki pola pembinaan berbeda dengan satpam perusahaan swasta.

Selain itu, penelitian terkait kinerja satpam banyak dilakukan pada BUJP atau perusahaan swasta, sementara penelitian mengenai satpam yang tergabung dalam Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA) masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik pembinaan, pola kerja, serta standar

operasional PASKA berbeda dengan satpam yang bekerja di perusahaan komersial.

Meskipun secara teoritis kompetensi dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja satpam, pada praktiknya peningkatan kompetensi belum tentu secara langsung berdampak pada kinerja apabila tidak diikuti dengan penerapan disiplin kerja dan dorongan motivasi yang memadai. Dalam konteks Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar, sebagian anggota memiliki pengalaman kerja yang relatif homogen serta standar tugas yang telah ditentukan, sehingga variasi kompetensi teknis tidak selalu tercermin secara nyata dalam perbedaan kinerja. Kondisi ini membuka kemungkinan bahwa faktor kedisiplinan dan motivasi justru memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja anggota satpam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja satpam, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi PASKA dalam merumuskan kebijakan pembinaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar ?
- b. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar ?
- c. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar ?
- d. Apakah kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar?

2. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak meluas dan tetap fokus pada tujuan penelitian, maka batasan masalah ditetapkan sebagai berikut :

- a. Penelitian ini difokuskan pada anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA) sebagai objek penelitian.
- b. Variabel yang dikaji meliputi kompetensi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan motivasi (X_3) sebagai variabel independen serta kinerja anggota satpam (Y) sebagai variabel dependen.
- c. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja, tanpa membahas variabel lain di luar model penelitian.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan atau anggota satuan pengamanan. Hasil penelitian ini dapat menambah literatur empiris, memperkuat temuan penelitian sebelumnya, serta menjadi referensi bagi akademisi dalam mengembangkan teori dan model penelitian yang relevan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA) dalam :

- 1) Mengevaluasi dan meningkatkan rogram pembinaan serta pelatihan kompetensi anggota.

2) Memperbaiki sistem kedisiplinan melalui pengawasan, penerapan aturan, dan penegakan etika profesi.

3) Merancang strategi peningkatan motivasi kerja melalui pemberian intensif, fasilitas pendukung, dan peluang pengembangan karier.

c. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengkaji variabel kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi, maupun kinerja dalam konteks organisasi pengamanan atau instansi lain. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel, memperluas objek penelitian, atau menggunakan metode analisis yang berbeda.

D. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian mengenai lokasi dan objek penelitian, metode penelitian yang digunakan,

populasi dan sampel, data dan sumber data beserta alat yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian serta merupakan analisis terhadap data yang digunakan, teknik pengumpulan data dan pengujian hipotesis beserta pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tersebut beserta saran penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah *characteristics that underline effective and superior performance*, yaitu karakteristik dasar pada seseorang yang berkaitan dengan efektivitas dalam bekerja.

Menurut Moehariono (2012:6), kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat ditunjukkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai standar.

Sementara itu, Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu, baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja.

b. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993), indikator kompetensi meliputi :

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan pemahaman individu terhadap bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator ini mencakup pemahaman terhadap tugas dan fungsi kerja, peraturan perusahaan, serta Standar Operasional Prosedur (SOP). Karyawan dengan tingkat pengetahuan yang baik mampu memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara melaksanakan pekerjaan secara benar sesuai ketentuan yang berlaku.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator ini meliputi keterampilan teknis, seperti kemampuan menggunakan peralatan kerja, serta keterampilan nonteknis, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. Keterampilan yang baik akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

3) Motif (*Motives*)

Motif merupakan dorongan internal dalam diri individu yang secara konsisten memengaruhi perilaku kerja. Indikator ini berkaitan dengan keinginan untuk berprestasi, tanggung jawab, serta kemauan untuk bekerja secara optimal. Motif yang kuat akan mendorong

individu untuk bertindak proaktif dan menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Sifat (*Traits*)

Sifat adalah karakteristik personal yang relatif stabil dan memengaruhi cara seseorang bersikap dan bertindak dalam pekerjaan. Indikator ini mencakup kejujuran, ketelitian, kedisiplinan, kepercayaan diri, serta kemampuan mengendalikan emosi. Sifat yang positif akan mendukung perilaku kerja yang konsisten dan profesional.

5) Konsep Diri (*Self-concept*)

Konsep diri berkaitan dengan nilai, keyakinan, dan sikap individu terhadap dirinya sendiri dan pekerjaannya. Indikator ini mencerminkan bagaimana individu memandang peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi, tingkat komitmen terhadap pekerjaan, serta sikap profesional yang ditunjukkan dalam bekerja. Konsep diri yang positif akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator kompetensi tersebut disesuaikan dengan konteks pekerjaan satpam, dengan menambahkan aspek aplikasi kompetensi dan sikap kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Moeheriono (2012), untuk menggambarkan kemampuan anggota satpam dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan secara nyata di lapangan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam *Competence at Work* (1993) menjelaskan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh karakteristik individu yang melekat pada diri seseorang, yang dikenal dengan model gunung es (*iceberg model*). Faktor-faktor tersebut meliputi :

1) Motif (*Motives*)

Dorongan internal yang menyebabkan seseorang bertindak atau berperilaku secara konsisten. Motif mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja.

2) Sifat (*Traits*)

Karakteristik fisik maupun psikologis yang relatif stabil, seperti ketelitian, kepercayaan diri, dan ketahanan terhadap tekanan kerja.

3) Konsep Diri (*Self-Concept*)

Nilai, sikap, dan citra diri yang dimiliki seseorang. Konsep diri mempengaruhi bagaimana individu memandang peran dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

4) Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi dan pemahaman yang dimiliki seseorang terkait bidang pekerjaan tertentu. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

5) Keterampilan (*Skills*)

Kemampuan teknis atau non-teknis untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Moheriono (2012) dalam buku Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (2012) menyatakan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama berikut :

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Tingkat pemahaman seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

2) Keterampilan (*Skills*)

Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

3) Sikap (*Attitude*)

Respon atau perilaku individu terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta aturan organisasi yang memengaruhi cara bekerja.

4) Pengalaman Kerja

Lama dan ragam pengalaman seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi.

5) Motivasi Kerja

Dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi kesediaan individu untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki secara optimal.

d. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi secara teoritis dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai diharapkan mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Namun, dalam praktiknya, pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat berbeda-

beda tergantung pada konteks organisasi, homogenitas tugas, serta sejauh mana kompetensi tersebut diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, pengaruh kompetensi terhadap kinerja perlu diuji secara empiris.

2. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku seseorang karyawan untuk menaati aturan organisasi serta menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesadaran. Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Menurut Siagian (2013), disiplin adalah bentuk pelatihan yang menghasilkan kepatuhan keteraturan, dan pengendalian diri yang baik dalam bekerja. Sedangkan Mangkunegara (2013) mendefinisikan disiplin sebagai upaya untuk mendorong pegawai mengikuti aturan dan prosedur kerja agar tercapai efektivitas dan efisiensi. Berdasarkan pendapat di atas kedisiplinan dapat diartikan sebagai sikap taat terhadap aturan kerja, tepat waktu, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

b. Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016), indikator disiplin meliputi :

1) Kehadiran (*attendance*)

Kehadiran menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator ini

mencakup ketepatan waktu datang dan pulang kerja, tingkat absensi, serta frekuensi keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa alasan yang sah. Karyawan dengan disiplin yang tinggi akan memiliki kehadiran yang konsisten dan tepat waktu.

2) Ketaatan terhadap aturan kerja

Ketaatan terhadap aturan kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini meliputi kepatuhan terhadap jam kerja, penggunaan seragam, tata tertib perusahaan, serta larangan dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3) Ketaatan terhadap SOP dan instruksi atasan

Indikator ini berkaitan dengan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta instruksi yang diberikan oleh atasan. Karyawan yang disiplin akan menjalankan tugas sesuai prosedur, tidak menyimpang dari ketentuan kerja, dan melaksanakan perintah atasan secara tepat dan bertanggung jawab.

4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Indikator ini meliputi kemampuan menjaga kualitas hasil kerja, kesediaan menerima konsekuensi atas

tugas yang diemban, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi.

5) Etika dan perilaku kerja

Etika dan perilaku kerja mencerminkan sikap karyawan dalam berinteraksi di lingkungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun pihak lain. Disiplin tercermin dari perilaku yang sopan, jujur, menghormati norma dan nilai organisasi, serta menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi atau melanggar etika kerja.

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2013) menambahkan bahwa disiplin juga mencakup disiplin preventif, korektif, dan progresif.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa kedisiplinan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan pekerjaan yang jelas serta kemampuan karyawan yang sesuai dengan tugasnya akan mendorong kedisiplinan kerja.

2) Teladan Pimpinan

Pimpinan yang memberi contoh disiplin (datang tepat waktu, mematuhi aturan) akan menjadi panutan bagi bawahannya.

3) Balas Jasa (Kompensasi)

Pemberian gaji, intensif, dan kesejahteraan yang adil dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.

4) Keadilan

Pengakuan yang adil dan diskriminatif dalam penerapan aturan akan kedisiplinan karyawan.

5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan yang dilakukan secara langsung dan berkesinambungan dapat mencegah terjadinya pelanggaran disiplin.

6) Sanksi Hukuman

Hukuman yang tegas, konsisten, dan adil akan menimbulkan efek jera sehingga meningkatkan disiplin.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam menegakkan peraturan sangat memengaruhi tingkat kedisiplinan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik.

Menurut Siagian (2013) menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1) Kepribadian dan Sikap Karyawan

Disiplin sangat dipengaruhi oleh kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya.

2) Peraturan dan Kebijakan Organisasi

Aturan yang jelas, realistis, dan mudah dipahami akan meningkatkan kepatuhan karyawan.

3) Keteladanan Pimpinan

Sikap dan perilaku pimpinan menjadi contoh langsung bagi karyawan dalam bersikap disiplin.

4) Pengawasan dan Pengendalian

Sistem pengawasan yang efektif membantu organisasi memastikan karyawan mematuhi peraturan.

5) Pemberian Sanksi

Sanksi yang konsisten dan proporsional akan memperkuat perilaku disiplin.

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh :

1) Kesadaran Diri

Kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan tanpa paksaan.

2) Peraturan Kerja

Aturan kerja yang jelas dan tegas menjadi pedoman perilaku karyawan.

3) Sanksi Hukuman

Hukuman yang adil dan konsisten berfungsi sebagai alat pengendali perilaku kerja.

4) Teladan Pimpinan

Pimpinan yang disiplin akan membentuk budaya disiplin dalam organisasi.

5) Hubungan Kerja

Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan mendorong karyawan bekerja dengan tertib dan bertanggung jawab.

d. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang disiplin akan bekerja sesuai jadwal, mengikuti SOP, dan menyelesaikan tugas dengan benar. Penelitian Muzakir dkk. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja security.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan anggota satpam, semakin baik pula kualitas kinerja mereka.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2015), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

Menurut Herzberg (1993), motivasi muncul dari dua faktor yaitu faktor pendorong (motivator) dan faktor pemelihara (*hygiene*).

Sementara itu, Maslow (1943) menyatakan bahwa motivasi timbul karena adanya hierarki kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri.

Kesimpulannya, motivasi adalah kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik.

b. Indikator Motivasi

Menurut teori Herzberg dan Maslow, indikator motivasi dapat meliputi :

1) Kebutuhan fisiologis (gaji, fasilitas)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Indikator ini mencakup gaji, tunjangan, serta fasilitas kerja yang mendukung aktivitas kerja. Pemenuhan kebutuhan fisiologis akan mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan memenuhi kewajiban dasarnya dalam organisasi. Dalam teori Herzberg termasuk ke dalam faktor *hygiene*.

2) Keamanan kerja

Keamanan kerja berkaitan dengan rasa aman dan kepastian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator ini meliputi jaminan kelangsungan kerja, perlindungan dari risiko kerja, serta adanya aturan dan sistem kerja yang jelas. Menurut Maslow, keamanan kerja merupakan kebutuhan tingkat kedua, sementara menurut Herzberg faktor ini juga termasuk faktor *hygiene* yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

3) Kebutuhan sosial (hubungan rekan kerja)

Kebutuhan sosial berkaitan dengan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Indikator ini mencerminkan kualitas hubungan karyawan dengan rekan kerja dan atasan, kerja sama tim, serta rasa diterima sebagai bagian dari organisasi. Dalam teori Maslow, kebutuhan sosial berada pada tingkat ketiga, sedangkan dalam teori Herzberg hubungan kerja yang baik berperan sebagai faktor pendukung kenyamanan kerja.

4) Penghargaan (pengakuan, apresiasi)

Penghargaan merupakan kebutuhan akan pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan. Indikator ini mencakup pemberian pujian, apresiasi, penghargaan formal, maupun kepercayaan yang telah diberikan oleh atasan. Menurut Maslow, penghargaan berada pada tingkat keempat kebutuhan, sedangkan dalam teori Herzberg termasuk ke dalam faktor *motivator* yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja.

5) Pengembangan diri dan karier

Pengembangan diri dan karier berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan jenjang karier. Indikator ini meliputi pelatihan, pendidikan, promosi jabatan, serta peluang pengembangan potensi diri. Dalam teori Maslow, indikator ini termasuk kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan menurut Herzberg merupakan faktor *motivator* utama yang mendorong karyawan untuk berprestasi lebih tinggi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan motivasi kerja melalui beberapa konsep utama dalam perilaku organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan kerja, antara lain :

1) Kebutuhan (*Needs*)

Motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, baik kebutuhan fisiologis, sosial, maupun psikologis. Kebutuhan ini mendorong individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu.

2) Tujuan (*Goals*)

Tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat meningkatkan motivasi karena memberikan arah dan fokus kerja.

3) Harapan (*Expectancy*)

Keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi harapan keberhasilan, semakin tinggi motivasi kerja.

4) Nilai (*valence*)

Tingkat penghargaan atau nilai yang dirasakan individu terhadap hasil yang akan diperoleh, seperti gaji, promosi, atau pengakuan.

5) Keadilan (*Equity*)

Persepsi keadilan dalam perlakuan organisasi, termasuk pembagian tugas dan imbalan, sangat memengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Menurut Herzberg (1993) membagi faktor motivasi menjadi dua kelompok utama :

1) Faktor Motivator (*Motivational Factors*)

Faktor ini berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja, meliputi :

- a) Prestasi (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e) Pengembangan dan kemajuan karier (*Advancement & Growth*)

2) Faktor Higenis (*Hygiene Factors*)

Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan, meliputi :

- a) Kebijakan dan administrasi Perusahaan
- b) Kualitas pengawasan
- c) Hubungan antarpribadi
- d) Kondisi kerja
- e) Gaji dan keamanan kerja

Maslow (1943) menyatakan bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar seperti makan, minum, istirahat, dan tempat tinggal.

2) *Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)*

Rasa aman dari ancaman fisik maupun psikologis, termasuk keamanan kerja.

3) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Kebutuhan akan rasa memiliki, persahabatan, dan hubungan social.

4) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)*

Kebutuhan akan pengakuan, status, prestise, dan penghargaan atas prestasi.

5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization)*

Dorongan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal dan mencapai kepuasan pribadi.

d. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja*

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih semangat, produktif, dan bertanggung jawab. Penelitian Suryani dkk. (2024) menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks satpam, motivasi dapat mempengaruhi kesiapan dalam menjaga keamanan dan merespon kondisi darurat.

4. *Kinerja*

a. *Pengertian Kinerja*

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Bernardin & Russell (2013), kinerja adalah catatan hasil atau prestasi dari fungsi pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunagara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab.

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja.

Menurut Bernardin & Russell (2013), kinerja (*performance*) adalah *the record of outcomes produced on a specified job function during a specified time period*, yaitu catatan hasil pekerjaan seseorang dalam periode tertentu. Definisi ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya aktivitas, tetapi hasil nyata (*outcomers*) yang dapat diukur.

Sementara itu, Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini menekankan dua dimensi utama, yaitu kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Menurut Amstrong & Baron (1998), kinerja adalah tentang tujuan organisasi melalui perilaku kerja yang efektif, di mana kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga perilaku dan kompetensi yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Dengan demikian, kinerja bukan sekedar output, tetapi juga proses dan kemampuan yang melandasinya.

Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh integrasi antara kemampuan, kemauan, energi, teknologi yang digunakan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa kinerja bukan hanya faktor individual, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan lingkungan kerja.

Selain itu, Mathis & Jackson (2011) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan dukungan lingkungan (*environment*). Ketiga faktor tersebut harus dimiliki pegawai agar dapat menghasilkan kinerja optimal.

Dengan demikian, berdasarkan berbagai pendapat tersebut, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha atau motivasi kerja, dan dukungan organisasi. Dalam konteks anggota satpam, kinerja mencakup kualitas layanan pengamanan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, kemampuan menangani situasi darurat, serta kerja sama dalam tim.

b. Indikator Kinerja

Bernardin & Russell (2013) menyebutkan enam indikator kerja, yaitu :

1) *Quality* (kualitas kerja)

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, kerapihan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Indikator ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan, memenuhi standar mutu, serta memberikan hasil kerja yang memuaskan.

2) *Quantity* (kualitas kerja)

Kualitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini berkaitan dengan volume output kerja, pencapaian target, serta produktivitas kerja. Karyawan dengan kinerja tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang ditentukan.

3) *Timeliness* (ketepatan waktu)

Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Indikator ini mencakup kecepatan kerja, kepatuhan terhadap jadwal, serta kemampuan mengatur waktu secara efektif sehingga pekerjaan tidak mengalami keterlambatan.

4) *Cost-effectiveness* (efisiensi)

Efisiensi menunjukkan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Indikator ini mencakup penghematan biaya, pemanfaatan waktu, tenaga, dan fasilitas kerja secara efektif tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

5) *Need for supervision* (kemandirian)

Kemandirian mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat dari atasan. Indikator ini menunjukkan tingkat tanggung jawab, inisiatif, serta

kemampuan mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan tugas kerja.

6) *Interpersonal impact* (kerja sama)

Kerja sama menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak lain. Indikator ini mencakup sikap kooperatif, komunikasi yang baik, serta kemampuan bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bernardin dan Russell (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) *Ability* (Kemampuan)

Kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan teknis yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan.

2) *Motivation* (Motivasi)

Dorongan internal dan eksternal yang membuat individu mau dan berusaha mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

3) *Opportunity* (Kesempatan)

Kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk menampilkan kinerjanya, seperti ketersediaan fasilitas, dukungan atasan, dan sistem kerja.

4) *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Kejelasan tugas, tanggung jawab dan pembagian kerja yang sesuai akan memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

5) *Performance Standards* (Standar Pekerjaan)

Standar kerja yang jelas dan terukur membantu karyawan memahami target kinerja yang harus dicapai.

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability Factor*)

Kemampuan individu yang terdiri dari :

- a) Kemampuan intelektual, seperti kecerdasan, pemahaman, dan pengetahuan.
- b) Kemampuan fisik, yaitu kondisi jasmani yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation Factor*)

Motivasi yang terbentuk dari sikap mental individu terhadap situasi kerja, termasuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi dan kepuasan kerja.

Mangkunegara (2013) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan yaitu :

1) *Ability* (Kemampuan)

Kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan bakat individu dalam menjalankan tugas.

2) *Effort* (Usaha)

Tingkat upaya atau energi yang dikeluarkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang sangat dipengaruhi oleh motivasi.

3) *Organizational Support* (Dukungan Organisasi)

Dukungan yang diberikan organisasi berupa pelatihan, fasilitas kerja, teknologi, serta kepemimpinan yang efektif.

4) *Motivation* (Motivasi)

Dorongan internal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan usaha kerja.

5) *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Kondisi fisik lingkungan kerja, termasuk hubungan kerja dan iklim organisasi.

d. Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Kinerja individu dalam organisasi pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, terutama kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Menurut Bernardin & Russell (2013), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki. Kompetensi berperan sebagai kemampuan dasar individu dalam melaksanakan tugas, kedisiplinan mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, sedangkan motivasi menjadi pendorong

internal yang menentukan intensitas dan ketekunan individu dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor tersebut.

Dalam konteks organisasi, khususnya pada profesi satpam yang menuntut kesiapsiagaan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap SOP, ketiga variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi. Kompetensi memungkinkan anggota satpam memahami dan melaksanakan tugas pengamanan dengan benar, kedisiplinan memastikan bahwa tugas dijalankan sesuai aturan dan jadwal yang telah ditetapkan, sedangkan motivasi mendorong anggota satpam untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja optimal akan tercapai apabila pegawai memiliki kemampuan yang memadai, disiplin kerja yang baik, serta motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Meskipun secara teoritis kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi diyakini berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh masing-masing variabel dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi kerja. Pada organisasi dengan tugas yang relatif seragam dan standar kerja yang telah ditetapkan, seperti satuan pengamanan, perbedaan kinerja antar individu tidak selalu disebabkan oleh variasi kompetensi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, pengujian pengaruh

kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja perlu dilakukan secara simultan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota satpam.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah uraian dari penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan diteliti.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1.	Muzakir, Tripoli, Isbah, dkk. (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Security Port PT Mifa Bersaudara	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja security.
2.	Gusfarino, G. (2022)	Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Satuan Pengamanan (Studi pada PT Gemilang Krida Perkasa)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan pengamanan.
3.	Suryanti, Falah & Fauzi (2024)	Pengaruh Kompetensi,	Analisis Regresi	Kompetensi dan motivasi

		Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Bendahara Organisasi Perangkat Daerah	Linier Berganda	berpengaruh signifikan; disiplin kerja tidak signifikan; secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan.
4.	Sofia, Ningsih & Rosalina (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Satpam PTPN 1 Pulau Tiga	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja satpam.
5.	Mentari, R.R. (2013)	Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Satpam (Studi pada PT Bina Area Persada Surabaya)	Analisis Regresi Linier Berganda	Rekrutmen dan kompetensi berpengaruh positif signifikan; kompetensi menjadi variabel yang paling dominan.
6.	Syahnego, Agrasadya & Sunarto (2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nusa Elang Satria Divisi Security Jakarta Selatan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara persial maupun simultan; $R^2 = 34,2\%$.
7.	Anggraeni (2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

		terhadap Kinerja Karyawan PT Abbott Indonesia	Berganda	kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	JSMD (2024)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel II.2 Research Gap

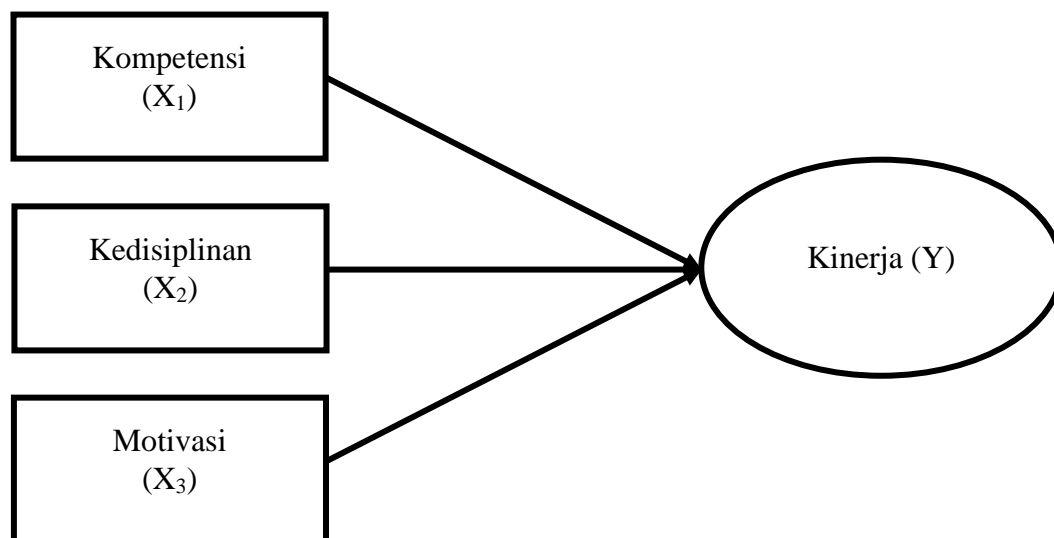
No	Arah Hipotesis/Hasil Penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1.	Pelatihan & Disiplin → Kinerja (Muzakir dkk., 2023)	Disiplin signifikan	-
2.	Kompetensi → Kinerja (Gusfarino, 2022)	Kompetensi signifikan	-
3.	Kompetensi, Disiplin, Motivasi → Kinerja (Suryanti dkk., 2024)	Kompetensi & motivasi signifikan	Disiplin tidak signifikan
4.	Disiplin kerja → Kinerja satpam (Sofia dkk., 2024)	Disiplin signifikan	-
5.	Rekrutmen & Kompetensi → kinerja (Mentari, 2013)	Kompetensi signifikan	-
6.	Motivasi & Disiplin → kinerja	Motivasi &	-

	(Syahnego dkk., 2024)	disiplin signifikan	
7.	Motivasi & Disiplin → Kinerja (Anggraeni, 2024)	Disiplin signifikan	Motivasi tidak signifikan
8.	Kompetensi, Motivasi & Disiplin → Kinerja (JSMD, 2024)	Motivasi & Disiplin signifikan	Kompetensi tidak signifikan

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang belum konsisten. Ketidakkonsistenan ini memperkuat urgensi penelitian untuk menguji kembali hubungan antar variabel dalam konteks anggota satpam yang berada di bawah pembinaan kepolisian.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja anggota satpam sebagai variabel dependen. Hubungan tersebut bersifat dugaan sementara yang perlu dibuktikan melalui pengujian empiris. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat digunakan dalam model paradigma seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar II.1 Skema Kerangka Pemikiran
Sugiyono (2010), Spencer & Spencer (1993), Hasibuan (2016), Herzberg
(1993), Bernardin & Russell (2013)

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian dimana memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut (Arikunto, 2006). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu hipotesis yang dianjurkan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

H₂ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

H₄ : Kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

E. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik.

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, karena terdapat lebih dari satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Obyek

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar yang beralamat di Dukuh Dalon RT 01 RW 04 Desa Sroyo, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA).

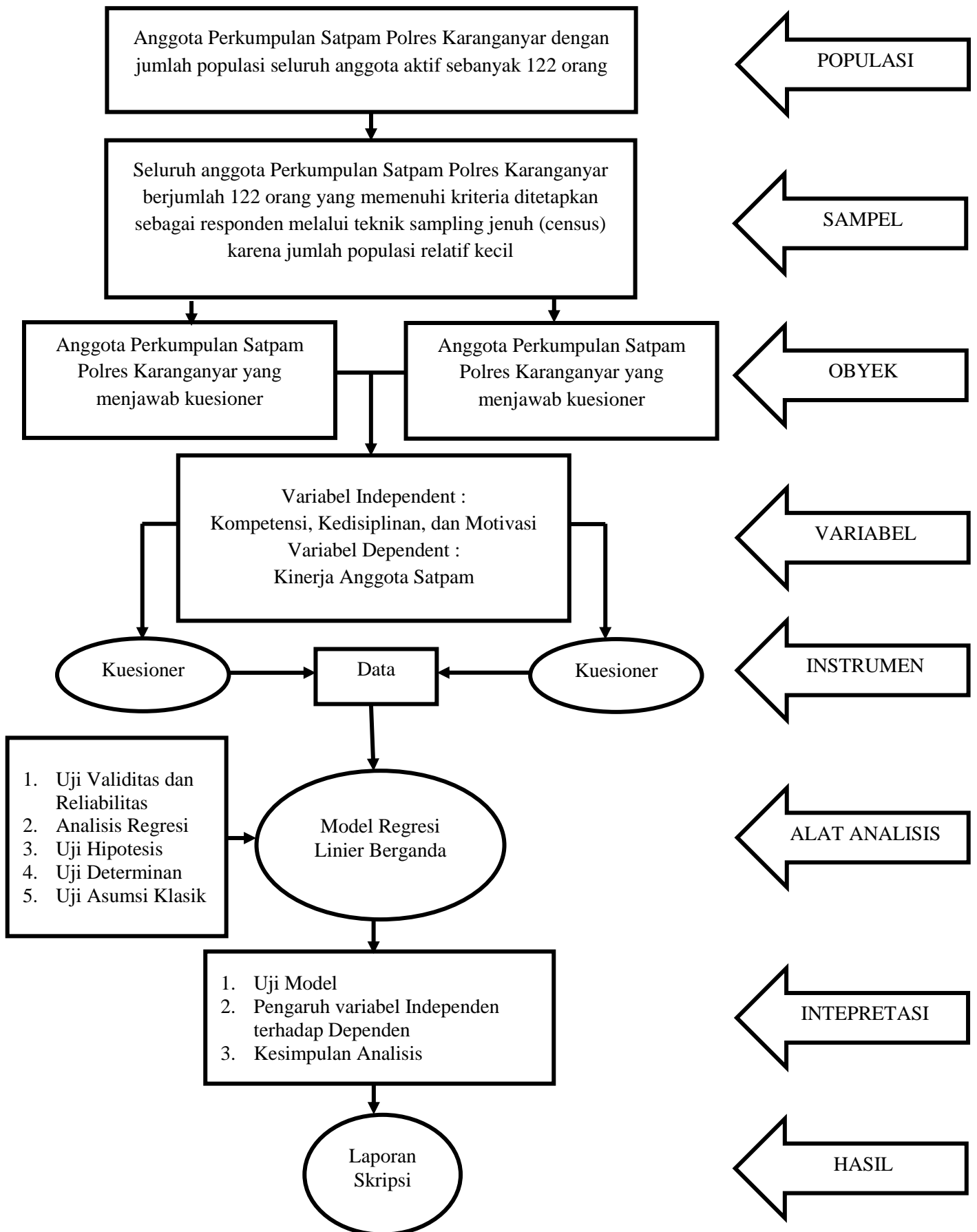
Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa PASKA merupakan organisasi pembinaan satpam yang memiliki struktur organisasi, sistem kerja, dan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, sehingga relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota satpam.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja anggota satpam Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar melalui pengujian hipotesis secara statistik.

Pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional*, yaitu pengambilan data pada satu waktu tertentu, dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada responden. Analisis data dilakukan

menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.



Gambar III.1 Desain Penelitian

C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependent). Berkaitan dengan penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (independent) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X) Sugiyono (2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan motivasi (X_3).
- b. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y). variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2013).

a. Kompetensi (X_1)

Kompetensi adalah kemampuan anggota satpam yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik personal dalam melaksanakan tugas pengamanan.

Indikator : pengetahuan kerja, keterampilan kerja, konsep diri, sifat, aplikasi kompetensi, dan sikap kerja.

b. Kedisiplinan (X_2)

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan anggota satpam terhadap peraturan, SOP, jadwal kerja, serta tanggung jawab tugas.

Indikator : kehadiran, ketaatan terhadap aturan, ketaatan terhadap SOP, tanggung jawab, dan etika kerja.

c. Motivasi (X_3)

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja anggota satpam.

Indikator : kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri.

d. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja anggota satpam yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, dan kerja sama.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA) yang masih aktif pada tahun 2025.

Berdasarkan data internal PASKA tahun 2025, jumlah anggota aktif sebanyak 122 orang. Seluruh anggota tersebut memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, yaitu sebagai anggota satpam yang melaksanakan tugas pengamanan sesuai dengan standar operasional yang berlaku di lingkungan Polres Karanganyar. Oleh karena itu, seluruh anggota aktif PASKA tahun 2025 ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan sebagai objek penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 122 responden. Menurut Arikunto (2019), *sampling jenuh* dapat digunakan apabila jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, karena

penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dapat meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (sampling error) serta memberikan data yang lebih akurat dan representatif. Oleh karena itu, teknik sampling jenuh dianggap paling sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian dimana dapat diperoleh dari responden melalui observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan gaya penulisan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filosofi positivism, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrument penelitian, analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang diberikan (Sugiyono:2017). Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan digunakan statistik dalam analisisnya.

2. Sumber Data

Adapun sumber data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan diisi oleh responden mengenai hal yang berkaitan dengan kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

a. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada anggota PASKA.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi PASKA, literatur, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan dengan penelitian.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono:2013) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kerja dan aktivitas anggota satpam.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner atau Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi Arikunto:2017).

Kuesioner akan disebarkan langsung kepada anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Dalam kuesioner tersebut, terdapat

pernyataan yang diajukan kepada responden, kemudian responden diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang diajukan dengan pilihan jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda *checklist* dimana jawaban responden dengan mendasarkan skala likert berjenjang dengan bobot nilai sebagai berikut :

SS	(Sangat Setuju)	: nilai 5
S	(Setuju)	: nilai 4
N	(Netral)	: nilai 3
TS	(Tidak Setuju)	: nilai 2
STS	(Sangat Tidak Setuju)	: nilai 1

3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono:2015) dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen tertulis dan gambar dalam bentuk laporan serta informasi yang dapat menunjang penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data lalu kemudian memverifikasinya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil dokumentasi dengan melampirkan hasil kuesioner pada googleforms.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang hendak diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila item tersebut mampu

menunjukkan hubungan yang signifikan dengan skor total variabelnya. Pengujian dilakukan menggunakan teknik Corrected item-Total Correlation pada software SPSS.

Kriteria :

- 1) $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($n=122, \alpha = 0,05 \rightarrow r \text{ tabel} \pm 0,1764$) \rightarrow VALID
- 2) $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} \rightarrow$ tidak valid dan dibuang

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keajegan suatu instrumen. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil pengukuran yang sama jika digunakan berulang kali. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* pada SPSS.

Kriteria :

- 1) $\alpha > 0,70 \rightarrow$ reliabel
- 2) $\alpha < 0,70 \rightarrow$ tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan kelayakan model regresi linier berganda, dilakukan beberapa uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dan Normal P-P Plot.

Kriteria :

- 1) $\text{Sig.} > 0,05 \rightarrow$ data normal
- 2) $\text{Sig.} < 0,05 \rightarrow$ data tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel independen. Indikator yang digunakan adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Kriteria :

- 1) Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 \rightarrow tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 \rightarrow terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan memastikan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastis). Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser dan Scatterplot.

Kriteria (Glejser) :

- 1) Sig. $> 0,05$ \rightarrow tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Sig. $< 0,05$ \rightarrow terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual satu dengan residual lainnya. Pengujian menggunakan Durbin-Watson Test.

Kriteria umum :

Nilai DW $1,55 - 2,46$ \rightarrow tidak ada autokorelasi

3. Uji Hipotesis

Pegujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Anggota Satpam).

Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan program SPSS.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji arah dan besar pengaruh variabel independen secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen. Persamaan umum regresi yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Anggota Satpam

X₁ : Kompetensi

X₂ : Kedisiplinan

X₃ : Motivasi

α : konstanta

β₁, β₂, β₃ : koefisien regresi

e : error (residual)

interpretasi :

- 1) Koefisien β₁ menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja.
- 2) Koefisien β₂ menunjukkan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja.
- 3) Koefisien β₃ menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

b. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Sig < 0,05 → H_a diterima → variabel berpengaruh signifikan
- 2) Sig > 0,05 → H_o diterima → variabel tidak berpengaruh

Dengan nilai t hitung dan t tabel :

- 1) t hitung > t tabel → signifikan
- 2) t hitung < t tabel → tidak signifikan

(t tabel diperoleh dari $df = n - k$; $\alpha = 0,05$)

Hipotesis yang diuji :

H_1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satpam.

H_2 : Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satpam.

H_3 : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satpam.

Jika hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 untuk masing-masing variabel, maka ketiga hipotesis diterima.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Dengan nilai signifikansi (Sig) :

a. Sig < 0,05 → Model signifikan → X_1, X_2, X_3 berpengaruh simultan terhadap Y

b. Sig > 0,05 → tidak signifikan

2) Dengan nilai F hitung dan F tabel :

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow$ signifikan
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow$ tidak signifikan

Hipotesis simultan :

H_4 : Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satpam.

Jika nilai F menghasilkan signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis H_4 diterima.

4. Koefisien determinasi (*AdjustedR²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Interpretasi :

- a. Nilai R^2 (0-1) : Semakin mendekati 1, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Nilai *Adjusted R²* digunakan ketika penelitian memiliki lebih dari satu variabel independen, karena nilai tersebut lebih stabil.

Makna dalam konteks penelitian :

- a. Jika nilai $R^2 = 0,65 \rightarrow$ Artinya 65% variasi kinerja satpam dijelaskan oleh kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi.
- b. Sisanya (35%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA)

Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA) merupakan organisasi yang menaungi dan membina anggota satuan pengamanan yang bertugas di wilayah Kabupaten Karanganyar. PASKA berada di bawah pembinaan Kepolisian Resor Karanganyar dan berfungsi sebagai wadah koordinasi, pembinaan, serta peningkatan profesionalisme anggota satpam agar mampu melaksanakan tugas pengamanan sesuai dengan ketentuan dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

Keberadaan PASKA diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia satpam, baik dari aspek kompetensi, kedisiplinan, maupun motivasi kerja, sehingga kinerja anggota satpam dapat berjalan secara optimal dalam mendukung keamanan dan ketertiban lingkungan kerja.

2. Struktur Organisasi Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA)

Struktur organisasi Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar disusun untuk mendukung kelancaran fungsi pembinaan dan koordinasi anggota. Struktur organisasi terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, serta beberapa bidang yang menangani pembinaan, operasional, dan administrasi. Pembagian struktur organisasi tersebut bertujuan agar setiap fungsi dapat berjalan secara efektif dan tanggung jawab organisasi dapat dilaksanakan dengan jelas.



Gambar IV.1 Struktur Organisasi PASKA 2025

3. Jumlah Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar (PASKA)

Berdasarkan data internal PASKA tahun 2025, jumlah anggota aktif Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar sebanyak 122 orang. Seluruh anggota aktif tersebut dijadikan responden dalam penelitian ini, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

B. Deskripsi Data Penelitian (Karakteristik Responden)

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Deskripsi responden sebagai berikut :

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 1 :
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	95	78 %
Perempuan	27	22 %
Jumlah	122	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel IV.1 : deskripsi responden menunjukkan bahwa Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 95 orang atau 78%, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 27 orang atau 22%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Table IV.2 :
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 Tahun	37	A. %
B. - 40 Tahun	39	C. %
> 40 Tahun	46	38 %
Jumlah	122	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel IV.2 : deskripsi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar yang memiliki usia < 30 tahun sebanyak 37 orang atau 30%, usia 31 - 40 tahun sebanyak 39 orang atau 32%, sedangkan usia > 41 tahun sebanyak 46 orang atau 38%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel IV.3 :
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTP/SMP	4	3,28 %
SLTA/SMA/SMK	103	84,43 %
D1/D3	6	4,92 %
S1	9	7,38 %
Jumlah	122	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel IV.3 : deskripsi responden menunjukkan bahwa Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar yang memiliki pendidikan SLTP/SMP sebanyak 4 orang atau 3,28%, pendidikan SLTA/SMA/SMK sebanyak 103 orang atau 84,43%, pendidikan D1/D3 sebanyak 6 orang atau 4,92%, sedangkan pendidikan S1 sebanyak 9 orang atau 7,38%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Deskripsi responden berdasarkan jabatan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Table IV. 4 :
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Anggota	111	91 %
Ketua/Danru	11	9 %
Jumlah	122	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel IV.4 : deskripsi responden menunjukkan bahwa Anggota Satpam Polres Karanganyar yang memiliki jabatan anggota sebanyak 111 orang atau 91%, sedangkan jabatan ketua/danru (komandan regu) sebanyak 11 orang atau 9%.

C. Hasil Pengujian Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian Terdapat 3 variabel yaitu kompetensi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan motivasi (X_3) dengan 122 responden dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Validitas kuesioner variabel Kompetensi (X_1)

Variabel Kompetensi terdiri dari 5 pertanyaan. Hasil Uji Validitas variabel Kompetensi (X_1) disajikan dalam Tabel IV.5 sebagai berikut :

Tabel IV.5 :
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1.1}$	0,690	0,1764	Valid
$X_{1.2}$	0,733	0,1764	Valid
$X_{1.3}$	0,765	0,1764	Valid
$X_{1.4}$	0,771	0,1764	Valid
$X_{1.5}$	0,675	0,1764	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Data pada Tabel IV.5 : menunjukkan bahwa perhitungan tabel korelasi indikator pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan indikator pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 pertanyaan semuanya valid.

Dari uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing indikator variabel penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi

berkaitan dengan kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar yang terletak pada indikator $X_{1.4}$, $X_{1.3}$, dan $X_{1.2}$.

2) Validitas kuesioner variabel Kedisiplinan (X_2)

Variabel Kedisiplinan terdiri dari 5 pertanyaan. Hasil Uji Validitas variabel Kedisiplinan (X_2) disajikan dalam tabel IV.6 sebagai berikut :

Tabel IV.6 :
Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{2.1}$	0,715	0,1764	Valid
$X_{2.2}$	0,636	0,1764	Valid
$X_{2.3}$	0,703	0,1764	Valid
$X_{2.4}$	0,631	0,1764	Valid
$X_{2.5}$	0,638	0,1764	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Data pada Tabel IV.6 : menunjukkan bahwa perhitungan tabel korelasi pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 pertanyaan semuanya valid.

Dari uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing indikator variabel penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan berkaitan dengan kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar yang terletak pada indikator $X_{2.1}$, $X_{2.3}$, dan $X_{2.5}$.

3) Validitas kuesioner variabel Motivasi (X_3)

Variabel Motivasi terdiri dari 5 pertanyaan. Hasil Uji Validitas variabel Motivasi (X_3) disajikan dalam Tabel IV.7 sebagai berikut :

Tabel IV.7 :
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,549	0,1764	Valid
X _{3.2}	0,590	0,1764	Valid
X _{3.3}	0,672	0,1764	Valid
X _{3.4}	0,675	0,1764	Valid
X _{3.5}	0,679	0,1764	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Data pada Tabel IV.7 : menunjukkan bahwa perhitungan tabel korelasi pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 pertanyaan semuanya valid.

Dari uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing indikator variabel penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar yang terletak pada indikator X_{3.5}, X_{3.4}, dan X_{3.3}.

4) Validitas kuesioner variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja Anggota terdiri dari 5 pertanyaan. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Anggota (Y) disajikan dalam tabel IV.8 sebagai berikut :

Tabel IV.8 :
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,640	0,1764	Valid
Y2	0,695	0,1764	Valid
Y3	0,731	0,1764	Valid
Y4	0,703	0,1764	Valid
Y5	0,713	0,1764	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Data pada Tabel IV.8 : menunjukkan bahwa perhitungan tabel korelasi pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 pertanyaan semuanya valid.

Dari uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing indikator variabel penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar membentuk sikap dominan yang terletak pada Y3.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Suatu alat ukur dikatakan handal jika hasil pengukuran terhadap hal yang sama dilakukan dua kali atau lebih dengan alat ukur yang sama maka hasil pengukuran tetap sama atau konsisten. Teknik pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* $>0,70$. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dan didapatkan hasil pada Tabel IV.9 sebagai berikut :

Tabel IV.9 :
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,887	<i>Alpha</i>	Reliabel
Kedisiplinan (X_2)	0,853	<i>Cronbach's</i> >70	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,833	maka reliabel	Reliabel
Kinerja Anggota (Y)	0,870	Alpha	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Dari Tabel IV.9 dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_1), Kedisiplinan (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja Anggota (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Nunnally dan Bernstein (1994), instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ karena menunjukkan tingkat konsistensi

internal yang dapat diterima, sejalan dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui pada penelitian ini uji normalitas menggunakan one sample *kolmogorov smirnov test*. Adapun tabel pengujian normalitas sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,53672913
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,043
Kolmogorov-Smirnov Z		,703
Asymp. Sig. (2-tailed)		,706

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabl IV.10 : didapatkan hasil sebesar 0,703 dengan Tingkat signifikasi $0,070 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji Multikolinieritas akan digunakan angka *Varian Inflation Factor* (VIF) dari tolerance. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Kriteria untuk menentukan Multikolinieritas adalah :

- 1) Tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10 \rightarrow$ tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF $\geq 10 \rightarrow$ terjadi multikolinieritas

Tabel IV.11 :
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	1,869	1,362		1,372	,173			
Kompetensi	,483	,065	,540	7,412	,000	,506	1,975	
Kedisiplinan	,275	,076	,249	3,623	,000	,568	1,761	
Motivasi	,165	,053	,182	3,135	,002	,796	1,256	

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Hasil pengujian Tabel IV.11 : menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) dan motivasi (X_3) memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Sehingga variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menyatakan uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi akan terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji

heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji glejser yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independent ternyata signifikan ($\text{sig} < 0,05$) berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi. Berikut tabel pengujian heteroskedastisitas :

Tabel IV.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,488	,887		1,677	,096
	Kompetensi	-,019	,042	-,059	-,458	,648
	Kedisiplinan	-,015	,049	-,036	-,298	,766
	Motivasi	,019	,034	,055	,539	,591

a. Dependent Variable: Absres

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel IV.12 : hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) untuk variabel X (kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi) dimana nilai signifikan menunjukkan angka (0,648; 0,766; dan 0,591) dengan nilai $\text{sig} > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada unsur korelasi di antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Gejala autokorelasi dapat dideteksi dengan

menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Di bawah ini merupakan hasil uji autokorelasi dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel IV.13 :
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,826 ^a	,683	,674	1,556	1,918

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel IV.13 : hasil uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin Waston (DW) sebesar 1,918 d nilainya antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak memiliki autokorelasi positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model penelitian.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen (bebas) yaitu kompetensi (X_1), kedisiplinan (X_2), dan motivasi (X_3), terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja anggota (Y). Hasil pengujian regresi sebagai berikut :

Tabel IV.14 :
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,869	1,362		1,372	,173		
	Kompetensi	,483	,065	,540	7,412	,000	,506	1,975
	Kedisiplinan	,275	,076	,249	3,623	,000	,568	1,761
	Motivasi	,165	,053	,182	3,135	,002	,796	1,256

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel IV.14 : persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,869 + 0,483 X_1 + 0,275 X_2 + 0,165 X_3$$

- 1) $\alpha = 1,869$ menunjukkan bahwa konstanta kinerja positif. Artinya apabila kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi adalah konstan maka kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar meningkat atau positif..
- 2) $\beta_1 = 0,483$, Artinya bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota, apabila variabel kompetensi ditingkatkan maka kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar meningkat dengan asumsi variabel kedisiplinan dan motivasi sama dengan nol atau konstan.
- 3) $\beta_2 = 0,275$, Artinya kedisiplinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota, apabila variabel kedisiplinan ditingkatkan maka kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar meningkat dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi sama dengan nol atau konstan.

4) $\beta_3 = 0,165$, Artinya motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota, apabila variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar meningkat dengan asumsi variabel Kompetensi dan Kedisiplinan sama dengan nol.

Dari analisis regresi tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar adalah koefisien variabel Kompetensi (X_1) karena koefisien regresinya paling besar yaitu sebesar 0,483.

b. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen (kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja anggota). Hasil uji t tampak dalam pembahasan dibawah ini :

Tabel IV.15 :
Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,869	1,362		1,372	,173		
	Kompetensi	,483	,065	,540	7,412	,000	,506	1,975
	Kedisiplinan	,275	,076	,249	3,623	,000	,568	1,761
	Motivasi	,165	,053	,182	3,135	,002	,796	1,256

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel IV.15 : membuktikan bahwa :

1) Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Kompetensi (X_1) mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Hal ini menunjukkan H_1 terbukti kebenarannya, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki anggota memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

2) Pengaruh Kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Kedisiplinan (X_2) mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 terbukti kebenarannya atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, SOP, dan tanggung jawab kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

3) Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Motivasi (X_3) mempunyai nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 terbukti kebenarannya atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Motivasi kerja mendorong anggota satpam bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.

c. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (kinerja anggota). Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel IV.16 :
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614,262	3	204,754	84,554	,000 ^a
	Residual	285,746	118	2,422		
	Total	900,008	121			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel IV.16 : diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap kinerja anggota. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 terbukti kebenarannya atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.17 :
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,826 ^a	,683	,674	1,556	1,918

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel IV.17 : hasil uji R^2 dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,674, sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 67,4% dalam meningkatkan kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar, sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, loyalitas, lingkungan kerja, dll.

D. Pembahasan

Berdasarkan pada sub bab sebelumnya yaitu pengujian hipotesis maka dilakukan interpretasi yang berisi penjelasan hasil pengujian hipotesis berkaitan dengan teori, fenomena, dan hasil penelitian sebelumnya.

Interpretasi dari hasil pengujian data sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota

Hasil analisis untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai 0,483. Apabila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja anggota meningkat. Hasil uji t untuk kompetensi menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Hasil penelitian ini mendukung empiris yang telah dilakukan oleh Gusfarino (2022); Suryanti dkk. (2024); Mentari (2013) yang menyatakan temuannya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Hal ini disebabkan karena tugas satpam menuntut penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang memadai dalam menjalankan fungsi pengamanan. Tingkat kompetensi yang tinggi mendorong anggota melaksanakan tugas secara profesional.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Anggota

Hasil analisis statistik untuk variabel kedisiplinan menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dengan nilai 0,275. Apabila kedisiplinan ditingkatkan, maka kinerja anggota meningkat. Hasil uji t untuk

kedisiplinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota

Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan oleh Muzakir, Tripoli, Isbah, dll. (2023); Sofia, Ningsih & Rosalina (2024); Syahngo, Agrasadya & Sunarto (2024); Anggraeni (2024); Mina, Deden, dan Feby (2024) yang menyatakan temuannya bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Hal ini disebabkan karena tugas satpam menuntut kepatuhan terhadap aturan, SOP, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mendorong anggota melaksanakan tugas secara tertib dan konsisten, sehingga kinerja pengamanan dapat berjalan lebih efektif dan optimal.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota

Hasil analisis statistik untuk variabel motivasi menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dengan nilai 0,165. Apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja anggota meningkat. Hasil uji t untuk motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satpam. Motivasi kerja mendorong individu untuk bekerja dengan lebih semangat, bertanggung

jawab, dan berorientasi pada hasil. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota satpam.

Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan oleh Suryanti, Falah & Fauzi (2024); Syahnego, Agrasadya & Sunarto (2024); Mina, Deden & Feby (2024) yang menyatakan temuannya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.

Secara simultan, kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota PASKA. Motivasi kerja mendorong anggota satpam untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Dorongan internal dan eksternal yang baik membuat anggota mampu melaksanakan tugas pengamanan secara optimal, sehingga kinerja anggota pada Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar dapat meningkat.

E. Implikasi Penelitian

1. Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Artinya apabila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja anggota akan meningkat secara signifikan. Adapun upaya peningkatan kompetensi dilakukan dengan memperhatikan uji validitas dan nilai indikator tertinggi yang terletak pada

pertanyaan X_{1.4}, X_{1.3}, dan X_{1.2}. Hal tersebut menandakan bahwa item pertanyaan tersebut yang paling berperan membentuk persepsi kompetensi. Untuk meningkatkan kompetensi dapat dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan sikap kerja profesional anggota melalui pembinaan karakter, penanaman nilai kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab agar setiap tugas dapat dilaksanakan secara optimal.
- b. Meningkatkan motivasi kerja anggota dengan pemberian-pemberian penghargaan atas prestasi, evaluasi kinerja berkala, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong anggota memberikan hasil terbaik.
- c. Meningkatkan keterampilan teknis anggota melalui pelatihan rutin dan simulasi tugas pengamanan, seperti patroli area, pengawasan CCTV, serta penanganan situasi darurat agar kemampuan operasional semakin optimal.

2. Variabel Kedisiplinan

Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Artinya apabila kedisiplinan ditingkatkan, maka kinerja anggota akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan Kedisiplinan dilakukan dengan memperhatikan uji validitas nilai indikator tertinggi yang terletak pada item pertanyaan X_{2.1}, X_{2.3}, dan X_{2.5}. hal tersebut menandakan bahwa item

pertanyaan yang paling berperan membentuk persepsi kedisiplinan. Untuk meningkatkan kedisiplinan dapat dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan ketepatan waktu kehadiran anggota melalui pengawasan absensi yang ketat, penerapan sistem *reward and punishment*, serta pengawasan aturan jam kerja agar anggota terbiasa datang sesuai jadwal.
- b. Meningkatkan kepatuhan anggota terhadap SOP dengan melakukan sosialisasi prosedur kerja secara rutin, pemberian pelatihan teknis, serta pengawasan langsung di lapangan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai ketentuan.
- c. Meningkatkan sikap dan etika kerja anggota melalui pembinaan kedisiplinan penanaman nilai profesionalisme, serta pemberian contoh teladan dari pimpinan selama pelaksanaan tugas.

3. Variabel Motivasi

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Artinya apabila Motivasi ditingkatkan, maka kinerja anggota akan meningkat secara signifikan. Maka upaya peningkatan Motivasi dilakukan dengan memperhatikan uji validitas nilai indikator tertinggi yang terletak pada item pertanyaan X_{3.5}, X_{3.4}, dan X_{3.3}. hal tersebut menandakan bahwa item pertanyaan yang paling berperan membentuk persepsi Motivasi. Untuk meningkatkan Motivasi dapat dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesempatan pengembangan karir anggota dengan memfasilitasi keikutsertaan dalam pelatihan Gada Pratama, Gada Madya, dan Gada Utama, serta memberikan peluang jenjang penugasan yang lebih tinggi sesuai dengan kompetensi dan kinerja.
- b. Meningkatkan pemberian penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja anggota melalui sistem penilaian yang objektif, pemberian intensif, piagam penghargaan, atau bentuk apresiasi lainnya agar anggota merasa dihargai atas hasil kerjanya.
- c. Meningkatkan kualitas hubungan kerja antara anggota, rekan, dan atasan dengan membangun komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang solid, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memberikan bukti empiris tentang Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Berdasarkan hasil analisis dari data dan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji regresi linier berganda :

Variabel kompetensi, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Variabel kompetensi merupakan variabel dominan, karena memperoleh koefisien regresi tertinggi yaitu 0,483.

2. Hasil uji t, variabel kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

3. Hasil uji F, menyatakan bahwa kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar.

4. Hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan hasil 0,674 yang berarti kinerja anggota mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi sebesar 67,4 % sisanya sebesar 32,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, loyalitas, lingkungan kerja, dll.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat keterbatasan penelitian antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi adanya kesalahan dan ketidakmampuan responden dalam menjawab butir-butir pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi belum mampu memprediksi secara sempurna terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja anggota. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan 0,674 disimpulkan bahwa kemampuan kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi sebesar 67,4% menjelaskan variabel terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, loyalitas, lingkungan kerja, dll.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Kompetensi, saran yang direkomendasikan :

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Oleh karena itu, saran yang direkomendasikan adalah :

- a. Pihak Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan pembinaan kompetensi, baik teknis maupun non-teknis, agar anggota memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tugas pengamanan serta perbaharuan sistem pengamanan.
 - b. Organisasi perlu memperkuat konsep diri anggota, melalui pembinaan mental peningkatan rasa percaya diri dan penanaman sikap professional agar anggota mampu menjalankan peran dengan tanggung jawab yang tinggi.
 - c. Perlu dilakukan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan melalui pelatihan rutin, simulasi pengamanan, serta sertifikasi satpam guna meningkatkan kualitas pelayanan dan kesiapsiagaan anggota.
2. Kedisiplinan, saran yang direkomendasikan :

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Oleh karena itu, saran yang direkomendasikan adalah :

- a. Organisasi perlu meningkatkan sosialisasi dan pengawasan terhadap SOP, agar seluruh anggota memahami dan menjalankan prosedur kerja secara konsisten.

- b. Pembinaan etika kerja perlu terus ditingkatkan melalui pemberian arahan dan teladan dari pimpinan, sehingga tercipta budaya kerja yang profesional dan berintegritas.
- c. Disarankan untuk menerapkan sistem sanksi dan penghargaan secara adil agar dapat menumbuhkan kesadaran disiplin serta memberikan efek jera bagi pelanggaran aturan.

3. Motivasi, saran yang direkomendasikan :

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar. Oleh karena itu, saran yang direkomendasikan adalah :

- a. Pimpinan Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar diharapkan dapat memberikan dukungan dan perhatian terhadap kesejahteraan anggota, sehingga anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.
- b. Pimpinan dan pengurus Perkumpulan Satpam Polres Karanganyar diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dan pendekatan personal kepada anggota, khususnya dalam memberikan arahan, motivasi, serta solusi terhadap permasalahan kerja yang dihadapi di lapangan.
- c. Disarankan untuk pemimpin Perusahaan masing-masing anggota untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis dan suportif melalui peningkatan kerja sama tim, komunikasi yang efektif, dan kegiatan kebersamaan antar anggota.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja anggota satpam, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau beban kerja, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, N., & Agung, C. R. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Abbott Indonesia. *Kompleksitas: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 45–54.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. Institute of Personnel and Development.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusfarino, G. (2022). Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja satuan pengamanan (Studi pada PT Gemilang Krida Perkasa). *Jurnal Ilmiah Mekhanai*, 5(2), 115–122.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1993). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Journal of Strategic Management and Development. (2024). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Strategic Management and Development*, 5(2), 112–121.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Muzakir, S., Tripoli, T., Isbah, I., & Hambali, A. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja security port PT Mifa Bersaudara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–52.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryanti, F., Widodo, T., & Pratama, H. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(2), 89–98.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN



YAYASAN KARYA DHARMA PANCASILA SURAKARTA
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA
UNDHA AUB SURAKARTA

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2. Fakultas Ilmu Komputer 3. Fakultas Teknik
Jl. Mr. Sartono No. 46 Cengklik, Nusukan, Surakarta 57135, Telp. (0271) 854803, Fax. 854904

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor : 129/Pust/Plagiarism/I/2026

Ketua Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Universitas Dharma AUB Surakarta
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: Ratna Puspita Ningrum
NIM	: 2022515195
Program	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: SDM

Judul Artikel/Skripsi/Tesis:

"PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA ANGGOTA PERKUMPULAN SATPAM POLRES KARANGANYAR"

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30 % pada
manuscript artikel ilmiah yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai
prasyarat untuk mengikuti ujian skripsi/ tesis.

Surakarta, 30 Januari 2026

Ka. Ptt. Perpustakaan UNDHA AUB



Cecilia Sekar L.G.S, A.Md.S.I

NIPY. 211/K/YKDP/2022