

# **PENGARUH KUALITAS PELATIH, MOTIVASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KOMPETENSI ANGGOTA SATPAM DI PT. DIVA GARDA NUSANTARA DI JAKARTA**

Parlis Lawalata, Tri Suratmi, Arif Haryana.

Program Studi Administrasi Bisnis Program Magister Universitas Respati Indonesia

E-mail: [parlislawalata01@gmail.com](mailto:parlislawalata01@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kualitas kompetensi Satpam dan variabel determinannya, termasuk SDM fasilitator/pelatih, motivasi dan etika kerja, serta menganalisis pengaruh variabel tersebut terhadap kompetensi anggota satpam. Pengumpulan data dilakukan melalui survei sampling jenuh mencakup 100 orang responden, menggunakan instrumen berupa kuesioner dalam *google form* dengan menggunakan skala Likert 1-4 untuk pengukuran variabel. Kualitas variabel dianalisis secara deskriptif kuantitatif, sedangkan adanya pengaruh terhadap kompetensi dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel dinilai berkategori "Baik". Secara simultan, Kualitas Pelatih, Motivasi Kerja, dan Etika Kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi anggota Satpam. Analisis parsial menunjukkan variabel kualitas fasilitator/pelatih dan motivasi memiliki pengaruh positif yang cukup bermakna terhadap kompetensi Satpam, namun variabel Etika Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang bermakna.

**Kata Kunci** : Kualitas SDM, Motivasi, Etika Kerja, Kompetensi Satpam

## **ABSTRACT**

*This study aims to measure the quality of security guard competence and its determinant variables, including facilitator/trainer human resources, motivation and work ethics, as well as analyze the influence of these variables on the competence of security guard members. Data collection was carried out through a saturated sampling survey covering 100 respondents, using an instrument in the form of a questionnaire in google form using a Likert scale of 1-4 for variable measurement. The quality of variables is analyzed using quantitative-descriptive method, while the influence on competence was analyzed using multiple linear regression. The results showed that all variables were rated in the "Good" category. Trainer Quality, Work Motivation, and Work Ethics simultaneously have a positive effect on the competence of Security Guard members. Partial analysis shows that the variables of facilitator/trainer quality and Work Motivation have a significant positive influence on the competence of security guards. However, the Work Ethics variable does not show a meaningful influence.*

**Keywords:** *Influence of Training Quality, Motivation, Work Ethics and Competence Security Member.*

## PENDAHULUAN

Profesi Satuan pengamanan yang sering diketahui masyarakat dengan sebutan Satpam/*Security* merupakan profesi seseorang dan biasa di temui pada saat kita berada di sekolah, perusahaan, institusi, per-kantor, pusat perbelanjaan, rumah sakit, tempat-tempat pelayanan masyarakat bahkan rumah pribadi. Dikutip dari Historia, satpam sendiri dibentuk atas gagasan seorang Jendral polisi yaitu Jendral Pol (Purn) Awaloendin Djamin yang adalah seorang Kapolri dengan masa jabatan pada tahun 1978 – 1982. Pertama kali satpam digagas karena saat itu terbatasnya jumlah anggota kepolisian Indonesia. Pada saat itu Jendral Pol Awaloendin Djamin sebagai penggagas mengeluarkan sebuah Surat Keputusan Kapolri No. Pol. SKEP/126/XII/1980 Tantang pola pembinaan satpam.

Seiring perkembangan zaman, satpam dijadikan sebagai ahli daya (*outsourcing*). Oleh sebab hal ini maka dibentuk Badan Usaha Jasa Pengamanan atau lebih dikenal dengan istilah BUJP. BUJP di Indonesia sejak tahun 2006 telah membentuk sebuah asosiasi yaitu ABUJAPI (Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan

Indonesia). Berdasarkan pada data ABUJAPI dikutip dari artikel “Nawakara *Security Solution* pada, 11 juli 2022” mengatakan bahwa saat ini terdapat hampir 1.300 BUJP itu terdapat pada level pusat dan terdapat 558 keanggotaan perwakilan yang tersebar di berbagai tempat di Indonesia. Berdasarkan data yang dilihat berarti terdapat begitu banyak anggota BUJP serta yang terhitung aktif pada level pusat yang hanya ter-konsentrasi di Jakarta adalah 564 BUJP yang beralamat di Jakarta serta, masih banyak BUJP yang tersebar di pulau Jawa yang salah satunya keanggotaan perwakilan yang terpusat di Jawa Barat.

Mengingat saat ini semakin ketat persaingan antar perusahaan jasa pengamanan serta tuntutan pengguna jasa yang semakin meningkat sehingga, menuntut agar setiap perusahaan harus mampu bersaing dan bertahan di pasar global. Kemudian berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti maka di temukan adanya penurunan jumlah pengguna jasa pengamanan dari PT. Diva Garda Nusantara. Hal ini akan menjadi ancaman besar bagi pengembangan perusahaan.. Secara umum dalam pengembangan usaha jasa agar dapat terus berjalan maka bagian penting lain yang harus menjadi perhatian mendasar yaitu

pada sumber daya manusia yang berkompetensi.

Kompetensi merupakan keahlian yang ada dalam diri setiap individu atau karyawan yang berdasar pada kemampuan, pengetahuan serta pendidikan. (Boyatzis 1998 dalam Priansa, 2018:201) berpendapat tentang kompetensi yaitu kemampuan atau kapasitas milik karyawan yang mengarah pada perilaku sesuai dengan apa yang diinginkan dalam pekerjaan berdasarkan ketentuan organisasi atau perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai yang diinginkan.

Kualitas SDM bukan hanya ditentukan dari segi keterampilan atau dari segi kekuatan fisik namun, kualitas SDM juga ditentukan dari segi pendidikan atau tingkat pengetahuan, pengalaman serta kematangan sikap yang harus dimiliki oleh fasilitator atau pelatih dalam memberikan materi selama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. (Simamora, 2014) mengatakan bahwa kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh pada efektivitas kerja, di mana semakin tinggi kemampuan SDM maka hasil pekerjaan karyawan juga akan semakin baik. Sedangkan pelatih dicitrakan sebagai

seorang pendidik, organisator ilmuwan dan manajer yang baik menurut (Harsono,2015), hal ini juga dapat menunjukkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kompetensi seseorang dalam melakukan pekerjaan salah satunya ialah motivasi menurut (Zwell 2000 dalam Wibowo 2016:283). Motivasi adalah dorongan yang dapat membuat seseorang dapat melakukan suatu kegiatan. Daya dorong yang bersifat psikologis dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaan, yang dapat meningkatkan kompetensi seseorang. Selain kualitas SDM dan motivasi menjadi hal penting bagi peningkatan kompetensi satpam dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak kalah penting untuk di perhatikan adalah etika kerja.

Etika kerja Menurut Sinamo dalam (Yanesti, 2018:5) merupakan sebuah bentuk tingka laku kerja yang bersifat positif dan bernilai mutu yang tinggi, serta berakar dari kesadaran dan keyakunan yang kuat tentang sebuah paradigama kerja yang memiliki keterkaitan. Dalam hal ini satpam yang memiliki etika kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi dan kualiatas SDM yang baik akan memiliki kompetensi diri yang baik bagi dunia pekerjaan. Oleh karena itu dilakukan

penelitian ini sebagai sebuah kajian ilmiah yang akan menjelaskan tentang pengaruh kualitas SDM, motivasi dan etika kerja terhadap kompetensi anggota Satpam pada PT. Diva Garda Nusantara. Dari uraian di atas terlihat bahwa terdapat tantangan besar bagi perusahaan untuk tetap mampu bersaing dalam dunia bisnis. Kajian ini difokuskan pada penilaian kompetensi satpam pada PT. Diva Garda Nusantara agar menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk pengembangannya dan anggota satpam untuk pengembangan SDM-nya.

## **KAJIAN TEORI**

### **KUALITAS PELATIH**

Menurut (Sedarmayanti 2007;18) mengemukakan bahwa “kualitas kerja karyawan adalah karyawan yang berkemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta syarat yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan benar-benar dapat terselesaikan”.

Menurut (Suharto, 2014:98) berpendapat bahwa fasilitator merupakan sebuah tanggungjawab dalam membantu klien agar mampu menangani sebuah tekanan situasional dengan menggunakan strategi-strategi khusus agar dapat

mencapai tujuan yang diinginkan. Fasilitator sebagai pelatih (trainer) memiliki tugas untuk melakukan pembimbing, konsultasi dan penyampaian materi agar dapat meningkatkan kapasitas dan perubahan perilaku orang yang menerima pembelajaran.

### **MOTIVASI**

Pendapat lain menurut (Umpung, 2020) motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan banyak menentukan kualitas perilaku atau hasil kerja yang ditampilkannya. Motivasi merupakan suatu kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya suatu tujuan tertentu.

Pendapat lain tentang motivasi menurut (Wibowo 2010:379) motivasi adalah dorongan terhadap proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian terdapat elemen lain yang terkandung dalam motivasi yaitu unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

### **ETIKA KERJA**

Menurut (Ernawan, 2016) etika kerja adalah perilaku, pandangan, kebiasaan, ciri-

ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja seseorang atau kinerja.

Etika merupakan sebuah ilmu yang berbicara tentang moralitas. Etika kerja dapat diartikan sebagai suatu konsep kerja atau paradigma kerja yang mana seseorang atau sekelompok orang yang baik dan benar pekerjaan di yakini dapat di wujud nyatakan melalui perilaku kerja mereka yang khas.

#### **KOMPETENSI ANGGOTA SATPAM**

Menurut pandangan (Ruky 2004 dalam Dhermawan et al, 2012) “kompetensi merupakan karakter yang mendasar dari diri seseorang yang dapat memengaruhi cara pikir dan cara bertindak, yang dapat membuat generalisasi terhadap berbagai bentuk situasi yang dihadapi dan bertahan lama dalam diri manusia”.

Menurut (Wibowo 2016:271) “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Satuan Pengamanan (selanjutnya disebut Satpam) adalah satuan atau kelompok petugas yang diselenggarakan oleh instansi yang berwenang untuk melaksanakan tugas pengamanan dalam rangka menjaga keselamatan lingkungan kerja. Merujuk pada sekelompok personil (Pasal 1 Ayat 6, Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Badan usaha dan atau Instansi atau Lembaga Pemerintah).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif sebagai metodologi utama dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan metode analisis dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 26. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota satpam yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada PT. Diva Garda Nusantara dan telah memiliki pekerjaan yang berjumlah 100 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 100 orang. Adapun tahapan pengujian yaitu analisis Deskriptif, uji korelasi product moment dengan melakukan

uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya uji asumsi klasik yang di dalamnya uji normalitas, uji multikolinioritas, dan uji linieritas, analisis regresi linier berganda,. selain itu uji hipotesisi dengan melakukan uji koefisien determinan, uji korelasi berganda dan uji simultan.

## HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian diperoleh hasil pengujian dengan kategori skala likert untuk masing-masing variabel seperti yang ditampilkan dalam tabel 1.

Tabel: 1

### Kategori Skala Likert Analisis Deskriptif

Variabel	Skor Rata-Rata Variabel	Kategori
Kualitas Pelatih	3,24	Sangat Baik
Motivasi	2,57	Baik
Etika Kerja	3,08	Baik
Kompetensi Satpam	4,02	Sangat Baik

## 1. Uji Korelasi *product moment*

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Instrumen akan

dinyatakan valid jika hasil probabilitas ( $\text{sig}$ ) < 0,05 dan jika hasil probabilitas ( $\text{sig}$ ) > 0,05 maka akan dinyatakan tidak valid. Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 20 responden. Berikut ini adalah hasil uji validitas pada masing-masing variabel tabel 2:

Tabel: 2

### Uji Validitas Instrumen Masing-Masing Variabel

Variabel	Jumlah Penyataan	Total Peson Correlati on	Keterang an
Kualitas Pelatih	X1.1	0,814	Valid
	X1.2	0,814	
	X1.3	0,705	
	X1.4	0,845	
	X1.5	0,725	
	X1.6	0,796	
	X1.7	0,766	
	X1.8	0,690	
	X1.9	0,509	
Motivasi	X.10	0,690	Valid
	X2.1	0,821	
	X2.2	0,731	
	X2.3	0,728	
	X2.4	0,618	
	X2.5	0,930	
	X2.6	0,834	
	X2.7	0,728	

	X2.8	0,878	
Etika Kerja	X3.1	0,754	Valid
	X3.2	0,754	
	X3.3	0,708	
	X3.4	0,688	
	X3.5	0,941	
	X3.6	0,896	
	X3.7	0,938	
	X3.8	0,934	
	X3.9	0,753	
	X3.10	0,806	
Kompetensi Satpam	Y.1	0,928	Valid
	Y.2	0,886	
	Y.3	0,886	
	Y.4	0,928	
	Y.5	0,653	
	Y.6	0,766	
	Y.7	0,653	
	Y.8	0,776	
	Y.9	0,745	
	Y.10	0,803	
	Y.11	0,813	
	Y.12	0,762	

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu ukuran atau alat ukur kehandalan. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan metode *Alpha Cronbach* nilai batas (*cut*

*of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah  $\geq 0,60$ . Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 20 responden dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel: 3  
Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kualitas Pelatih	0,873	Reliabilitas
Motivasi	0,901	Reliabilitas
Etika Kerja	0,938	Reliabilitas
Kompetensi Satpam	0.939	Reliabilitas

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Sebelum melakukan analisa regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka harus melakukan beberapa uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sudah terbebas dari penyimpangan asumsi dan memenuhi ketentuan untuk mendoatkan linier yang baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji linieritas. Hasil

pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel: 4

Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Jenis Pengujian	Model Pengujian	Nilai Hasil Pengujian		Keterangan
1	Uji Normalitas	<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	,0200		Residual atau terdistribusi normal.
2	Uji Multikolinieritas	Nilai <i>Tolerance</i> dan nilai <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Tolerance	(VIF)	Tidak terdapat masalah multikolinieritas.
			0,755	1,324	
			0,747	1,338	
			0,856	1,168	
3	Uji Linieritas	<i>Test of Linearity</i>	,000		Linier

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengukur apakah ada hubungan antara lebih dari satu variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2018:8). Adapun hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada

pengaruh kualitas pelatih, motivasi dan etika kerja terhadap kompetensi anggota satpam ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel: 5

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,846	2,596		5,334	,000
	Kualitas SDM	,430	,078	,445	5,500	,000
	Motivasi	,326	,088	,300	3,684	,000
	Etika Kerja	,133	,058	,174	2,292	,024

a. Dependent Variable: Kompetensi Satpam

### 4 Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang digunakan peneliti pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat, baik uji koefisien regresi secara individu (Uji t), atau



uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F). Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (Uji R) untuk mengetahui tingkat ketetapan perkiraan dalam analisis regresi (Ghozali, 2018:97). Hasil Uji Hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel: 6  
Hasil Uji Hipotesis

Jenis Pengujian	Model Pengujian	Hasil Pengujian	Hubungan Antar Variabel
Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )	<i>Current Ratio</i>	0,511	Kontribusi <i>Current Ratio</i> menunjukkan adanya pengaruh Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ terhadap Variabel Y sebesar 51%, sedangkan 49 % sisanya di jelaskan oleh variabel <i>Current Ratio</i> yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
Uji Korelasi Berganda (R)	R	0,725	Nilai R sebesar 0,725 > 0,70 sehingga dapat di simpul kan bahwa Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ berpengaruh terhadap Variabel Y.
Uji Simultan (F)	Nilai signifikan	0,000	Hasil pengujian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (35,439 > 0,196), dan nilai

	F	35,439	signifikan ( $0,000 < \alpha 0,05$ ) maka $H_0$ ditolak <b>Ha diterima</b> , artinya ada pengaruh secara bersama-sama berpengaruh antara Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ terhadap Variabel Y		
Uji Parsial (t)	<i>coefficients</i>	$X_1$	$X_2$	$X_3$	Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $X_3 < 0,05$ , kemudian nilai thitung Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $X_3 > t_{tabel}$ (1,984) maka kesimpulannya Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ berpengaruh terhadap Variabel Y.
	Nilai Signifikan	0,000	0,000	0,024	
	thitung	5,500	3,684	2,292	

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kualitas Pelatih ( $X_1$ ) terhadap Kompetensi Anggota Satpam (Y)

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat dilihat dari hasil analisis program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 26 pada tabel 6. Berdasarkan hasil analisis dari jalur uji statistik (F) menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan ( $0,00 < 0,05$ ) kemudian berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dan

$t_{tabel}$  yang mana kualitas pelatih ( $X_1$ ) 5,500 > 1,984, maka korelasi dinyatakan signifikan. Dengan demikian dalam hal ini **H<sub>1</sub> diterima** dan  $H_0$  di tolak, artinya ada pengaruh kualitas pelatih terhadap kompetensi anggota satpam. Kemudian berdasarkan analisis regresi linier berganda nilai koefisien variabel kualitas pelatih ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,430, artinya terdapat pengaruh positif antara kualitas pelatih dengan kompetensi anggota satpam.

#### **Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kompetensi Anggota Satpam (Y)**

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) dapat dilihat dari hasil analisis program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 26 pada tabel 6. Berdasarkan hasil analisis dari jalur uji statistik (F) menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan ( $0,00 < 0,05$ ) kemudian berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yang mana motivasi ( $X_2$ ) 3,684 > 1,984, maka korelasi dinyatakan signifikan. Dengan demikian dalam hal ini **H<sub>2</sub> diterima** dan  $H_0$  di tolak, artinya ada pengaruh motivasi terhadap kompetensi anggota satpam. Kemudian berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 7 nilai koefisien variabel motivasi ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,326 artinya

terdapat pengaruh positif antara Motivasi dengan kompetensi anggota satpam.

#### **Pengaruh Etika Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kompetensi Anggota Satpam (Y)**

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dapat dilihat dari hasil analisis program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 26 pada tabel 6. Berdasarkan hasil analisis dari jalur uji statistik (F) menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan ( $0,00 < 0,05$ ) kemudian berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yang mana etika kerja ( $X_3$ ) 2,292 > 1,984, maka korelasi dinyatakan signifikan. Dengan demikian dalam hal ini **H<sub>3</sub> diterima** dan  $H_0$  di tolak, artinya ada pengaruh etika kerja terhadap kompetensi anggota satpam. Kemudian berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 7 nilai koefisien variabel etika kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,133 artinya terdapat pengaruh positif antara etika kerja dengan kompetensi anggota satpam.

#### **Pengaruh Kualitas Pelatih ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Etika Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kompetensi Anggota Satpam (Y)**

Hipotesis keempat ( $H_4$ ) dapat dilihat dari hasil analisis program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 26 pada tabel 6. Berdasarkan hasil analisis dari jalur uji statistik (F) menunjukkan bahwa nilai taraf signifikan ( $0,00 < 0,05$ )

kemudian berdasarkan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  yang mana etika kerja ( $X_3$ )  $35,439 > 0,196$ , maka korelasi dinyatakan signifikan. Dengan demikian dalam hal ini  $H_4$  **diterima** dan  $H_0$  di tolak, artinya ada pengaruh etika kerja terhadap kompetensi anggota satpam. Kemudian berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 7 nilai Beta pada model *constant* sebesar 13,846 artinya terdapat pengaruh positif antara kualitas pelatih ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan etika kerja ( $X_3$ ) terhadap kompetensi anggota satpam ( $Y$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh kualitas pelatih terhadap kompetensi anggota satpam, oleh karena itu semakin tinggi kualitas pelatih maka akan semakin meningkat kompetensi anggota satpam. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silvia Marlina, at al 2022) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pendidik terhadap kualitas pendidik.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi anggota satpam, oleh karena itu semakin tinggi motivasi yang dimiliki anggota satpam dalam

bekerja maka akan semakin meningkat kompetensi anggota satpam. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (R. Okky Satria dan Asep Kuswara, 2013) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kompetensi pegawai.

3. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kompetensi anggota satpam namun tidak bermakna, oleh karena itu semakin tinggi etika kerja yang dimiliki anggota satpam dalam bekerja maka akan semakin meningkat kompetensi anggota satpam. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adi Agung S, 2020) menunjukkan bahwa etika kerja dan disiplin guru yang tinggi serta teratur mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru.
4. Secara simultan terdapat berpengaruh antara kualitas pelatih, motivasi dan etika kerja terhadap kompetensi anggota satpam, oleh karena itu kualitas pelatih, motivasi dan etika kerja yang tinggi jika dimiliki oleh anggota satpam maka akan semakin meningkat kompetensi anggota satpam pada PT. Diva Garda Nusantara.

### SARAN

1. Etika Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi satpam dalam melaksanakan pekerjaan, kualitas pelatih dan motivasi juga merupakan hal yang tidak dapat terlepas pisahkan dalam membentuk kompetensi yang ada dalam diri satpam. kemajuan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengamanan, dilihat dari permintaan pengguna jasa yang kian hari semakin banyak, oleh karena itu perusahaan harus mampu menyiapkan sumber daya manusia yang unggul dari segi berbagai segi yang mana salah satunya yang penting adalah menghasilkan anggota satpam yang berkompentensi dalam bidang kerjanya.
2. PT. Diva Garda Nusantara dapat terus meningkatkan sistem pembelajaran dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi calon anggota satpam, dengan menanamkan nilai-nilai moral dan etika kerja yang baik, serta terus dorongan dalam memberikan motivasi dalam akan dan atau menjalankan pekerjaan dalam dunia kerja.
3. Fasilitator/pelatih terus meningkatkan dari segi kualitas pelatih pembelajar

dengan secara berkala diberikan *up grading* tentang pengetahuan dan penggunaan teknologi pendukung dalam bidang keamanan. Hal ini dibutuhkan agar dapat meningkatkan kompetensi anggota satpam.

4. Anggota satpam harus tetap membangun motivasi bagi diri sendiri bahwa menjadi satpam merupakan sebuah pekerjaan yang mulia, lebih meningkatkan etika dan sikap disiplin dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kompetensi dalam diri agar dapat diandalkan oleh pengguna jasa pengamanan dalam segala situasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.Muh.Adi Agung S, A.Muh.Adi Agung S (2020) *Pengaruh Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Guppi Tompe Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara*. Other Thesis, Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Dhermawan A A Ngurah Bagus, I. G. 2012. *pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kopensasi terhadap kepuasan kerja da kinerja pegawai*.
- Ernawan, Erni R. 2016. *Etika Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Harsono. (2015). *Kepelatihan olahraga*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 tentang *Sistem Manajemen*

- Pengamanan Organisasi, Badan usaha dan atau Instansi atau Lembaga Pemerintah.*
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung; Alfabeta.
- R. Okky Satria. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 74-83 ISSN 2443-0633.
- Sedarmayanti (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama
- Silvia Marlina, Nofia Sherli, & Iswantir. (2022). *Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Pendidikan Madrasah di Sumatera Barat*. Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(1), 86-99. o1.249
- Simamora, Henry. 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN; Yogyakarta.
- Suharto, Edi. 2014. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat : Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial & Pekerjaan Sosial*. 117 Bandung: PT. Refika Aditama
- Surat Keputusan Kapolri No. Pol. SKEP/126/XII/1980 *Tantang pola pembinaan satpam*.
- Umpung F D, Dkk. 2020. *Faktor-Faktor Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19*. Journal of Public Health and Community Medicine. Vol. 1, No. 4, November 2020, ISSN: 2721-9941.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yanesti, Rida Oktari. 2018. "Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Sibyakindo Kabupaten Karo." *Computers and Industrial Engineering* 2(January):6