



PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS KEAMANAN DI PT. RAJETA MUSTIKA ABADI (RASKA) PALEMBANG

Metha Maharani¹, Baidowi Abdhie², Hisbullah Basri³, Noviarni⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Corre sponding email: metamaharani0@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of competence, organizational commitment, and motivation on the performance of security personnel at PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. The study was motivated by the importance of improving the quality of human resources to support the achievement of the company's objectives. This research employed a quantitative approach. The population consisted of 76 security personnel of PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. A saturated sampling technique was applied, in which the entire population was used as the research sample. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation and coefficient of determination analyses, F-test, and t-test with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that competence, organizational commitment, and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of security personnel at PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. Partially, competence has a significant effect on employee performance. Organizational commitment also has a significant partial effect on employee performance. Likewise, motivation has a significant partial effect on employee performance. Therefore, improving competence, strengthening organizational commitment, and enhancing employee motivation are important efforts to improve the performance of security personnel within the company.

Keywords: Competence, Organizational Commitment, Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA). Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian target perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas keamanan PT. Rajeta Mustika Abadi yang berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Rajeta

Mustika Abadi (RASKA). Ada pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA). Ada pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA). Ada pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA).

Kata Kunci:Kompetensi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi tentu saja tidak terlepas dari adanya sumber daya yang mendukung organisasi tersebut. Salah satu jenis sumber daya yang pastinya ada dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor pendorong keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Rahardjo, 2021:248) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan fungsi dalam suatu organisasi yang berfokus pada perekrutan, pengelolaan, dan memberikan arahan bagi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja, kinerja petugas menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Menurut (Khaeruman et al., 2021:7) kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja petugas yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja petugas sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja petugas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut harus menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

Kompetensi menjadi salah satu syarat utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menurut (Sutrisno, 2019:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Selain kompetensi, Kasmir berpendapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut (Miftachudin & Suhermin, 2019:2) komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para anggota atau pegawai dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap organisasi sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi mereka untuk tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Petugas yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya serta memiliki loyalitas terhadap organisasi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syarif Harahap dkk (2022) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja petugas Selain faktor kompetensi dan komitmen organisasi, menurut pendapat Kasmir motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut (Miftachudin & Suhermin, 2019:2) motivasi merupakan proses dimana seseorang mendapatkan semangat untuk sebuah pencapaian yang telah ditentukan. Seorang anggota yang memiliki motivasi tinggi biasanya anggota tersebut juga memiliki kinerja yang baik yang berujung pada pencapaian komitmen kerja secara maksimal. Motivasi mempunyai peranan yang amat penting, dimana semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki petugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang tinggi mendorong petugas untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja petugas secara optimal. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Abdul Aziz Akbar (2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan mengenai hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja maka hal tersebut harus menjadi perhatian semua manajemen perusahaan termasuk manajemen perusahaan PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA). PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang adalah perusahaan penyedia jasa tenaga pengamanan, tenaga cleaning service, office boy, serta jasa penyedia tenaga lainnya. Salah satu misi dari PT. RASKA adalah memberikan layanan pengamanan profesional dengan tim ahli guna menciptakan keamanan optimal bagi bisnis, usaha, dan keluarga. Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang menunjukkan bahwa kinerja petugas keamanan masih belum optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya masalah sistematis dalam pembinaan tenaga kerja di bidang keamanan. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya petugas yang belum maksimal dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional perusahaan, kondisi tersebut dapat diketahui dari belum maksimalnya kedisiplinan, ketelitian, serta inisiatif petugas. Kondisi ini tentu menjadi perhatian bagi perusahaan, kualitas kinerja petugas menjadi faktor yang sangat menentukan kepercayaan klien dan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kualitas layanan. Kompetensi berkaitan dengan sebagian petugas keamanan masih menghadapi keterbatasan dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini menunjukkan dari belum optimalnya pemahaman terhadap prosedur kerja seperti beberapa petugas keamanan masih belum melaksanakan prosedur pemeriksaan keluar masuk tamu, sikap petugas yang belum memberikan pelayanan kepada tamu secara sopan dan ramah, serta keterampilan dalam menangani situasi dilapangan.

Dari sisi komitmen organisasi, PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) terdapat permasalahan yaitu kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan cenderung bekerja hanya sebatas menjalankan tugas tanpa adanya inisiatif lebih untuk menjaga nama baik perusahaan atau meningkatkan kualitas layanan. Apabila petugas memiliki komitmen yang rendah, maka hal ini dapat memengaruhi kedisiplinan, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kesediaan untuk menjaga nama baik perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Selain itu, diketahui motivasi yang dimiliki petugas keamanan belum optimal. Motivasi yang rendah diketahui dari kurangnya semangat kerja,

minimnya inisiatif, serta rendahnya dorongan untuk mencapai hasil kerja terbaik. Faktor seperti pengakuan dari atasan atau penghargaan yang memadai menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi motivasi petugas. Dalam konteks organisasi jasa keamanan, motivasi yang tinggi sangat diperlukan agar petugas mampu bekerja secara disiplin, sigap, dan bertanggung jawab dalam setiap situasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut (Khaeruman et al., 2021:7) kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja petugas yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja petugas sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan menurut (Maidarti et al., 2022:128) kinerja petugas adalah aspek terpenting dari tinjauan dan evaluasi pekerjaan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja petugas dipandang sebagai bagian terpenting dari perusahaan, karena berkaitan langsung dengan hasil keterampilan dan kemampuan semua orang yang menjadi otak utama perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. (Kasmir, 2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Naninsih et al., 2023:266) sangatlah penting bagi petugas mengetahui mengapa adanya penilaian dalam kinerja petugas itu sendiri. Berikut kaitan mengenai tujuan adanya penilaian kinerja petugas itu sendiri diantaranya yaitu :

1. Tujuan Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh seorang manajer dalam melakukan penilaian kinerja yang berkaitan dengan masa lalu yang ada pada diri seorang petugas, sangat berguna dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan promosi dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan

Mengingat sebuah perusahaan harus terus berkembang terus-menerus, dalam hal ini, seorang manajer melakukan pengembangan dalam meningkatkan kinerja seorang petugas dimasa yang akan datang.

Tujuan utama dari adanya sistem penilaian kinerja petugas yaitu dapat menghasilkan suatu informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau petugas dalam perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Kasmir, 2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab.
5. Motivasi Kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut (Afandi, 2025:89) dimensi dan indikator kinerja yaitu :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

Pengertian Kompetensi

Menurut (Sutrisno, 2019:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut (Khaeruman et al., 2021:112) kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang secara bersamaan membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi terdiri dari atas 5 (Lima) Karakteristik yaitu Knowledge (pengetahuan), Skills (keterampilan), Self- Concept (konsep diri), Traits (karakteristik diri), Motives (motif). Menurut (Miftachudin & Suhermin, 2019:2) kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk dapat memenuhi apa yang telah menjadi perannya baik dimasa kini maupun dimasa depan. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, dimana dengan adanya kompetensi maka akan

lebih mudah untuk mengetahui kinerja setiap anggota yang baik dan kurang baik yang diukur dan disesuaikan dengan kriteria dan standar yang telah di tentukan.

Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2019:208) konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
5. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael dalam Sabdasih, (2025:28) terdapat beberapa faktor yang dimiliki seseorang untuk memperoleh keahlian atau kecakapan dalam kompetensi, diantara nya sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan terhadap diri sendiri ataupun terhadap orang lain tentunya akan sangat mempengaruhi perilaku dari setiap individu untuk terus berpikir mengenai hal baru atau cara yang baru dalam melakukan sesuatu.
1. Keterampilan
Keterampilan menjadi peran penting dalam berbagai kompetensi yang ada seperti public speaking.
2. Pengalaman
Dari banyak kompetensi diperlukan dari pengalaman dalam mengorganisasi orang lain, menyelesaikan masalah, menerapkan komunikasi yang baik.
4. Motivasi
Pemberian apresiasi kepada pegawai dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih semangat, sehingga dapat meningkatkan pula kompetensi seseorang.
5. Karakteristik Kepribadian
Dalam kepribadian terdapat salah satu faktor yang manusiawi yaitu sifat berubah bagi seseorang. Namun, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah melainkan dapat didorong untuk berubah menjadi kepribadian yang lebih baik dengan dibantu oleh lingkungan dan orang sekitar yang mendukung.

Dimensi dan Indikator Kompetensi

(Hapsari et al., 2022:82) menyatakan dimensi dan indikator pada kompetensi sebagai berikut:

1. Dimensi pengetahuan (knowledge), dengan indikatornya yaitu :
 - a. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
 - b. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
 - c. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya.
2. Dimensi keterampilan (skill), dengan indikatornya yaitu:
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan

- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3. Dimensi Kemampuan (ability), dengan indikatornya yaitu :
 - a. Kesanggupan kerja
 - b. Masa kerja.

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Miftachudin & Suhermin, 2019:2) komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para anggota atau pegawai dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap organisasi sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi mereka untuk tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Putra et al., 2020:1) komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Sabdasih, 2025:33) komitmen organisasi merupakan penerimaan kuat seseorang terhadap suatu tujuan juga nilai-nilai organisasi, karena adanya komitmen tersebut mereka berupaya untuk berkarya serta memiliki hasrat yang kuat demi bertahan dalam organisasi tersebut.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Minner dalam Wulandari et al, (2022:55) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu :

- 1. Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan.
- 2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya tingkat pekerjaan dan masa kerja
- 3. Pengalaman Kerja

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Sulistiawan et al., (2021) dimensi dan indikator komitmen organisasi yaitu :

- 1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)
Berkaitan dengan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui :
 - a. Rasa bangga terhadap perusahaan.
 - b. Keterlibatan dalam kegiatan organisasi.
- 2. Komitmen Kontinu (Continuance Commitment)
Berkaitan dengan pertimbangan kerugian yang terjadi jika seseorang meninggalkan organisasi.
 - a. Membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
 - b. Sulit mendapatkan pekerjaan lain.
- 3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)
Berkaitan dengan perasaan tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dalam organisasi.

- a. Merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja.
- b. Kesetiaan terhadap organisasi.

Pengertian Motivasi

Menurut (Miftachudin & Suhermin, 2019:2) motivasi merupakan proses dimana seseorang mendapatkan semangat untuk sebuah pencapaian yang telah ditentukan. Seorang anggota yang memiliki motivasi tinggi biasanya anggota tersebut juga memiliki kinerja yang baik yang berujung pada pencapaian komitmen kerja secara maksimal. Sedangkan menurut (Adhelina et al., 2024:193) motivasi adalah dorongan atau proses yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari faktor eksternal maupun internal dan berperan penting dalam mengarahkan serta mempertahankan usaha dan perilaku individu dalam lingkungan kerja. Menurut (Kasmir, 2016:190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika petugas memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari perusahaan, maka petugas akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika petugas tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja petugas itu sendiri.

Tujuan Pemberian Motivasi

Beberapa tujuan motivasi menurut (Amalia, 2025:62) sebagai berikut:

1. Menambah semangat dan memberikan kepuasan terhadap petugas
2. Dapat menumbuhkan sikap disiplin para petugas
3. Menambah tingkat produktivitas kinerja
4. Menjadi peningkatan kesejahteraan petugas
5. Menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sutrisno, 2019:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas :

1. Faktor Internal
Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal
 - a. Kondisi lingkungan kerja.
 - b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab

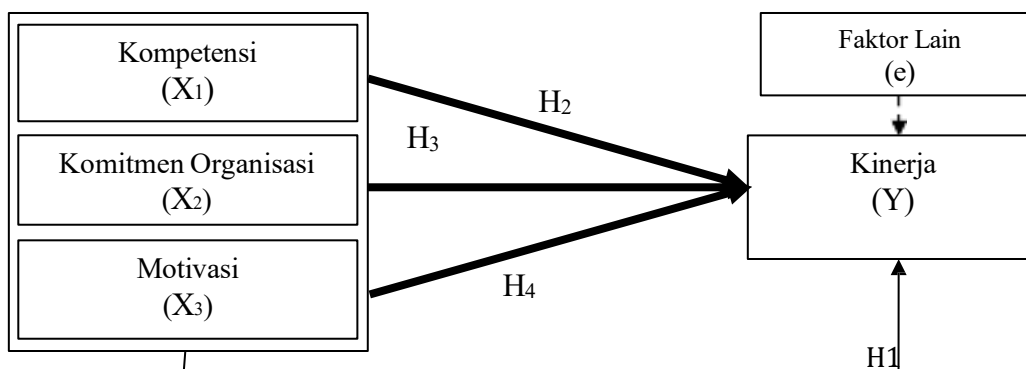
Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:122) dimensi dan indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
Indikatornya : Makanan, Minuman, Perumahan.
1. Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan diri.
Indikatornya : Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa, Perlindungan asuransi jiwa.
2. Kebutuhan Hubungan Sosial
Kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.
Indikatornya : Kebutuhan untuk diterima orang lain dan kebutuhan untuk berprestasi.
3. Kebutuhan Pengakuan
Kebutuhan Penghargaan diri
Indikatornya : Pujian atau apresiasi dari atasan dan pengakuan atas prestasi kerja.
4. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri
Indikatornya : Kesempatan mengembangkan kemampuan.

Kerangka Berpikir

Dari beberapa uraian penjelasan mengenai berbagai teori sebelumnya, maka disusunlah sebuah kerangka berpikir. Untuk mengaitkan hubungan dari variabel kompetensi, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja petugas. Untuk memahami lebih dalam, bisa dilihat kerangka berpikir berikut ini:



Sumber : Diolah Peneliti 2026

Keterangan:

-----► : Pengaruh faktor lain
 —————► : Pengaruh secara
 simultan —————► :
 Pengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2023:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Petugas Keamanan PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja petugas keamanan PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja petugas keamanan PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja petugas keamanan PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Rajeta Mustika Abadi (Raska) Palembang yang beralamatkan di Jalan. Utama. Komplek Demang Ningrat Blok C2, RT.050/RW.010, Demang Lebar Daun, Kec. Ilir Bar. 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30137. Teknik pengumpulan data menggunakan 4 cara utama yaitu Kuesioner, Observasi, Dokumentasi, dan Wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas keamanan bagian pelayanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang berjumlah 76 petugas. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah non random sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah responden (orang)	Persentase (100%)
1.	18-30 Tahun	63	82,9%
2.	31-40 Tahun	13	17,1%
	Jumlah	76	100%

Sumber Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan

berada dalam kisaran umur 18-30 tahun yaitu sebanyak 63 responden atau 82,9%. Untuk kisaran umur 31-40 tahun 13 responden atau 17,1%.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	72	94,7%
2.	Perempuan	4	5,3%
Jumlah		76	100%

Sumber Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden laki-laki merupakan mayoritas terbanyak dibandingkan perempuan yaitu sebanyak 72 orang atau 94,7% dan sisanya merupakan responden perempuan sebanyak 4 orang atau 5,3%.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	75	98,7%
2.	Sarjana S1/S2	1	1,3%
Jumlah		76	100%

Sumber Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 75 responden atau 98,7%. Untuk pendidikan terakhir S1/S2 sebanyak 1 responden atau 1,3%.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Abdhie, 2023:20) pengertian secara umum mengenai validitas item ialah, bahwa sebuah item (pertanyaan) dapat benar dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut (Sugiyono, 2023) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi atau r di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Kriteria penilaian validitas dijelaskan sebagai berikut:

- Jika koefisien korelasi atau r -hitung > r -tabel maka dinyatakan valid.
- Jika koefisien korelasi atau r -hitung < r -tabel maka dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi X1

Correlations												
Y		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL Y
P1	Pearson Correlation	1	.621**	.417**	.064	.342**	.229*	.246*	.402**	.130	.330**	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.583	.002	.047	.032	.000	.261	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P2	Pearson Correlation	.621**	1	.447**	.121	.448**	.262*	.321**	.384**	.240*	.399**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.299	.000	.022	.005	.001	.036	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Pearson		.417**	.447**	1	.222	.208	.382**	.374**	.335**	.198	.283*	.644**

P3	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.054	.071	.001	.001	.003	.086	.013	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P4	Pearson Correlation	.064	.121	.222	1	.178	.237*	.134	.059	.190	.065	.380**
	Sig. (2-tailed)	.583	.299	.054		.124	.039	.247	.613	.101	.578	.001
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P5	Pearson Correlation	.342**	.448**	.208	.178	1	.055	.207	.356**	.048	.268*	.564**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.071	.124		.637	.073	.002	.683	.019	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P6	Pearson Correlation	.229*	.262*	.382**	.237*	.055	1	.396**	.264*	.205	.298**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.047	.022	.001	.039	.637		.000	.021	.076	.009	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P7	Pearson Correlation	.246*	.321**	.374**	.134	.207	.396**	1	.310**	.194	.345**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.032	.005	.001	.247	.073	.000		.006	.094	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P8	Pearson Correlation	.402**	.384**	.335**	.059	.356**	.264*	.310**	1	.196	.383**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.613	.002	.021	.006		.090	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P9	Pearson Correlation	.130	.240*	.198	.190	.048	.205	.194	.196	1	.334**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.261	.036	.086	.101	.683	.076	.094	.090		.003	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P10	Pearson Correlation	.330**	.399**	.283*	.065	.268*	.298**	.345**	.383**	.334**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.013	.578	.019	.009	.002	.001	.003		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL Y	Pearson Correlation	.643**	.738**	.644**	.380**	.564**	.538**	.589**	.629**	.463**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji validitas yang dilakukan menggunakan software SPSS 26.0 for windows (2026) pada 76 responden diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,225.

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi X2

Correlations

Y		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL Y
P1	Pearson Correlation	1	.331**	.405**	.228*	.346**	.173	.386**	.380**	.439**	.417**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.048	.002	.134	.001	.001	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P2	Pearson Correlation	.331**	1	.369**	.118	.263*	.257*	.138	.359**	.246*	.415**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.310	.022	.025	.235	.001	.032	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P3	Pearson Correlation	.405**	.369**	1	.033	.276*	.116	.400**	.411**	.363**	.334**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.780	.016	.317	.000	.000	.001	.003	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P4	Pearson Correlation	.228*	.118	.033	1	.168	.532**	.124	.052	.356**	.349**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.048	.310	.780		.147	.000	.287	.655	.002	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P5	Pearson Correlation	.346**	.263*	.276*	.168	1	.362**	.283*	.066	.407**	.269*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.002	.022	.016	.147		.001	.013	.570	.000	.019	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P6	Pearson Correlation	.173	.257*	.116	.532**	.362**	1	.210	-.043	.369**	.432**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.134	.025	.317	.000	.001		.069	.712	.001	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P7	Pearson Correlation	.386**	.138	.400**	.124	.283*	.210	1	.604**	.284*	.214	.632**
	Sig. (2-tailed)	.001	.235	.000	.287	.013	.069		.000	.013	.063	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P8	Pearson Correlation	.380**	.359**	.411**	.052	.066	-.043	.604**	1	.188	.266*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.655	.570	.712	.000		.105	.020	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P9	Pearson Correlation	.439**	.246*	.363**	.356**	.407**	.369**	.284*	.188	1	.601**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.001	.002	.000	.001	.013	.105		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P10	Pearson Correlation	.417**	.415**	.334**	.349**	.269*	.432**	.214	.266*	.601**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.002	.019	.000	.063	.020	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL Y	Pearson Correlation	.664**	.581**	.652**	.444**	.567**	.518**	.632**	.590**	.685**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji validitas yang dilakukan menggunakan software SPSS 26.0 for windows (2026) pada 76 responden diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi (X2) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,225.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi X3

		Correlations										
Y		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL Y
P1	Pearson Correlation	1	.428**	.266*	.355**	-.050	.101	.227*	.133	.286*	.021	.408**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.002	.670	.387	.048	.252	.012	.859	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P2	Pearson Correlation	.428**	1	.270*	.236*	.060	-.047	.166	-.029	.257*	.038	.343**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.041	.606	.684	.152	.801	.025	.746	.002
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P3	Pearson Correlation	.266*	.270*	1	.222	.378**	.446**	.434**	.427**	.427**	.582**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.020	.018		.054	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P4	Pearson Correlation	.355**	.236*	.222	1	.129	.091	.310**	.204	.012	.038	.406**
	Sig. (2-tailed)	.002	.041	.054		.266	.435	.006	.078	.921	.742	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P5	Pearson Correlation	-.050	.060	.378**	.129	1	.434**	.392**	.336**	.140	.457**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.670	.606	.001	.266		.000	.000	.003	.226	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P6	Pearson Correlation	.101	-.047	.446**	.091	.434**	1	.520**	.572**	.338**	.599**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.387	.684	.000	.435	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P7	Pearson Correlation	.227*	.166	.434**	.310**	.392**	.520**	1	.468**	.391**	.441**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.048	.152	.000	.006	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P8	Pearson Correlation	.133	-.029	.427**	.204	.336**	.572**	.468**	1	.284*	.530**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.252	.801	.000	.078	.003	.000	.000		.013	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P9	Pearson Correlation	.286*	.257*	.427**	.012	.140	.338**	.391**	.284*	1	.374**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.012	.025	.000	.921	.226	.003	.000	.013		.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Pearson Correlation	.021	.038	.582**	.038	.457**	.599**	.441**	.530**	.374**	1	.736**

P10	Sig. (2-tailed)	.859	.746	.000	.742	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL Y	Pearson Correlation	.408**	.343**	.748**	.406**	.564**	.729**	.730**	.683**	.575**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji validitas yang dilakukan menggunakan software SPSS 26.0 for windows (2026) pada 76 responden diperoleh hasil bahwa variabel motivasi (X3) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,225.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations												
Y		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL Y
P1	Pearson Correlation	1	.248*	.494**	.366**	.211	.323**	.478**	.315**	.272*	.387**	.654**
	Sig. (2-tailed)		.031	.000	.001	.067	.004	.000	.006	.018	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P2	Pearson Correlation	.248*	1	.311**	.168	.247*	.338**	.391**	.175	.101	.214	.509**
	Sig. (2-tailed)	.031		.006	.147	.031	.003	.000	.130	.387	.063	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P3	Pearson Correlation	.494**	.311**	1	.285*	.297**	.343**	.386**	.171	.113	.148	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.013	.009	.002	.001	.139	.330	.203	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P4	Pearson Correlation	.366**	.168	.285*	1	.449**	.273*	.273*	.271*	.212	.057	.511**
	Sig. (2-tailed)	.001	.147	.013		.000	.017	.017	.018	.066	.628	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P5	Pearson Correlation	.211	.247*	.297**	.449**	1	.454**	.436**	.325**	.340**	.203	.642**
	Sig. (2-tailed)	.067	.031	.009	.000		.000	.000	.004	.003	.079	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P6	Pearson Correlation	.323**	.338**	.343**	.273*	.454**	1	.372**	.342**	.321**	.438**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.002	.017	.000		.001	.003	.005	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P7	Pearson Correlation	.478**	.391**	.386**	.273*	.436**	.372**	1	.418**	.389**	.391**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.017	.000	.001		.000	.001	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

P8	Pearson Correlation	.315**	.175	.171	.271*	.325**	.342**	.418**	1	.060	.535**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.006	.130	.139	.018	.004	.003	.000		.607	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P9	Pearson Correlation	.272*	.101	.113	.212	.340**	.321**	.389**	.060	1	.059	.435**
	Sig. (2-tailed)	.018	.387	.330	.066	.003	.005	.001	.607		.611	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
P10	Pearson Correlation	.387**	.214	.148	.057	.203	.438**	.391**	.535**	.059	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.001	.063	.203	.628	.079	.000	.000	.000	.611		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL Y	Pearson Correlation	.654**	.509**	.564**	.511**	.642**	.710**	.738**	.650**	.435**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji validitas yang dilakukan menggunakan software SPSS 26.0 for windows (2026) pada 76 responden diperoleh hasil bahwa variabel kinerja (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,225.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut (Abdhie, 2023:23) pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrumen). Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test/instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Pengujian yang dilakukan untuk menguji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha, dalam SPSS apabila nilai Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.07	25.262	.514	.735
P2	33.12	23.866	.626	.718
P3	32.87	25.929	.488	.739
P4	32.61	28.669	.180	.778
P5	33.25	26.190	.363	.757
P6	32.88	27.306	.375	.754
P7	32.95	26.504	.409	.749
P8	33.01	26.200	.463	.743
P9	32.88	27.199	.335	.759

P10	33.29	23.835	.554	.728
-----	-------	--------	------	------

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.08	27.167	.540	.751
P2	34.04	26.225	.493	.752
P3	34.46	24.998	.459	.758
P4	33.62	28.452	.308	.774
P5	34.25	26.563	.372	.769
P6	33.66	28.121	.386	.766
P7	34.57	25.556	.516	.749
P8	34.70	26.134	.359	.773
P9	33.89	25.642	.597	.740
P10	34.14	25.939	.498	.752

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.42	33.154	.373	.791
P2	32.62	33.572	.278	.800
P3	33.20	30.641	.546	.772
P4	32.38	33.172	.267	.804
P5	32.80	31.734	.463	.782
P6	33.17	28.010	.568	.768
P7	33.11	30.762	.583	.769
P8	33.20	29.947	.586	.767
P9	32.97	31.119	.514	.776
P10	33.22	27.589	.568	.769

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X3) dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.43	28.436	.529	.752
P2	34.58	28.887	.414	.764
P3	34.67	29.157	.344	.772
P4	34.16	30.028	.383	.768
P5	34.58	27.634	.522	.751
P6	34.80	25.201	.616	.735
P7	34.64	26.792	.645	.736
P8	34.97	26.186	.448	.762
P9	34.13	30.276	.326	.773
P10	34.82	27.646	.330	.781

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Menurut (Abdhie, 2023:24) uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistika non parametrik uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Suatu sebaran data dikatakan normal apabila nilai hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov Z positif. Adapun dalam penelitian ini hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4.13098235
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.056
	Negative	-.073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan (asyp.sig) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200. karena nilai perusahaan dalam uji Kolmogorov-Smirnov masih diatas tingkat signifikansi (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa

model regresi penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut (Abdhie, 2023:50) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan erat) yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Adapun untuk mengetahui bahwa ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari dasar pengambilan keputusan dengan ketentuan Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

a			
Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.393	2.547
	Komitmen Organisasi	.404	2.474
	Motivasi	.563	1.775
a. Dependent Variable: Kinerja			

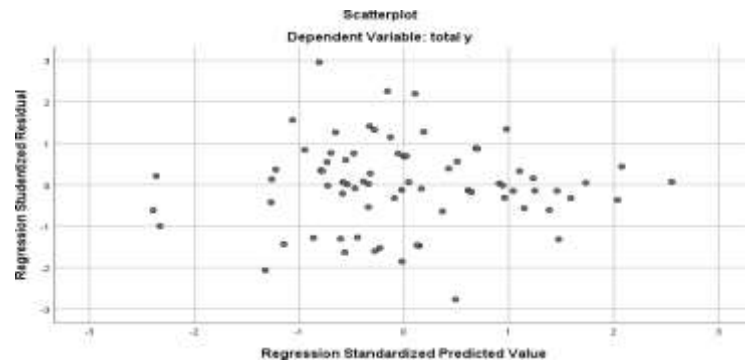
Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel adalah kompetensi (X1) sebesar 2.547, komitmen organisasi (X2) sebesar 2.474 dan motivasi (X3) sebesar 1.775. Dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisi lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, H, 2021) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik membentuk pola pada satu tempat, maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola pada scatter plot diatas tidak terdapat pola tertentu karena titik menyebar dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja petugas keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.938	.654		2.963	.004
	total x1	.365	.025	.414	14.798	.000
	total x2	.192	.025	.213	7.713	.000
	total x3	.399	.019	.494	21.141	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 0,365, variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,192, dan Motivasi (X3) sebesar 0,399 serta menghasilkan nilai konstanta sebesar 1,938 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,938 + 0,365 X_1 + 0,192 X_2 + 0,399 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (α) sebesar 1,938 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja petugas keamanan (Y) adalah sebesar 1,938
- Kompetensi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,365, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi (X1) mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja petugas keamanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,365.
- Komitmen Organisasi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,192, artinya jika

variabel independen lain nilainya tetap dan Komitmen Organisasi (X2) mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja petugas keamanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,192.

- Motivasi (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,399, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi (X3) mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja petugas keamanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,399.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi (r) digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi, digunakan besaran yang dapat dianalisis adalah korelasi (r). Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dengan variabel yang diujikan. Jika nilainya positif maka hubungannya positif dan jika nilainya negatif maka hubungannya pun negatif. Semakin mendekati 1, berarti hubungannya sangat erat dan semakin mendekati 0, maka hubungannya sangat rendah.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.871	1.824
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) sebesar 0,936 dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat dan positif searah.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan 0 berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau nilai R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.871	1.824
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,876. Nilai R Square sebesar 0,876 berarti bahwa variabel X1, X2, dan X3 mampu menjelaskan variabel Y sebesar 87,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 12,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai

koefisien determinasi tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi pada variabel Y. Dengan demikian, X1, X2, dan X3 merupakan variabel yang memiliki kontribusi besar terhadap perubahan variabel Y.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan

(F)

Uji simultan (F) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas (independent) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (dependent) atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/nonsignifikan. Penentuan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian:

- Jika $F_{sig} < \alpha$ (0,05), berarti hipotesis terbukti H_0 ditolak H_a diterima bila dilakukan secara simultan
- Jika $F_{sig} \geq \alpha$ (0,05), berarti hipotesis tidak terbukti H_0 diterima H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1699.401	3	566.467	170.217	.000 ^b
	Residual	239.610	72	3.328		
	Total	1939.011	75			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi						

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai F sig sebesar 0,000. Artinya nilai F sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) pada PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang.

Hasil Uji Parsial (t)

Uji parsial untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.938	.654		2.963	.004
	total x1	.365	.025	.414	14.798	.000
	total x2	.192	.025	.213	7.713	.000
	total x3	.399	.019	.494	21.141	.000
a. Dependent Variable:Kinerja						

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

- a. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan**
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t sig variabel kompetensi 0,000. Artinya nilai t sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai ($0,000 < 0,05$). Artinya secara parsial berpengaruh signifikan variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan**
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t sig variabel komitmen organisasi 0,000. Artinya nilai t sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai ($0,000 < 0,05$). Artinya secara parsial berpengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan**
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t sig variabel motivasi 0,000. Artinya nilai t sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai ($0,000 < 0,05$). Artinya secara parsial berpengaruh signifikan variabel Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Petugas Keamanan (Y) PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang

Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) variabel Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang dengan nilai F sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja petugas tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan hasil kombinasi dari kompetensi yang relevan dengan bidang pekerjaan, komitmen organisasi yang kuat, dan motivasi kerja yang tinggi. Petugas yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung lebih mampu bekerja secara efektif, efisien, serta menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, petugas yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya serta memiliki rasa peduli, setia, dan loyalitas tinggi terhadap organisasi sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi mereka untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Motivasi yang tinggi mendorong petugas untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja petugas, maka pihak manajemen PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang perlu meningkatkan kompetensi, memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan motivasi petugas. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki petugas, semakin kuat komitmen organisasi yang terbentuk, dan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja petugas juga akan semakin meningkat dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal dalam

mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Kompetensi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang dengan nilai $t \text{ sig sebesar } 0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan petugas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Petugas yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu memahami pekerjaannya, menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan petugas mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas dan pencapaian target kerja. Maka manajemen perusahaan perlu meningkatkan kompetensi petugas melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala dan memberikan kesempatan kepada petugas untuk mengikuti seminar atau sertifikasi yang relevan dengan pekerjaan. Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan petugas akan semakin meningkat sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja petugas secara optimal. Dengan kata lain, semakin baik kompetensi yang dimiliki petugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang dengan nilai $t \text{ sig sebesar } 0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong petugas untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Petugas yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bersedia mengerahkan usaha yang lebih besar demi keberhasilan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan rendahnya kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Maka manajemen perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dengan membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan petugas melalui komunikasi yang terbuka, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi serta prestasi kerja, serta meningkatkan loyalitas, keterikatan dan rasa memiliki petugas. Dengan demikian, semakin tinggi loyalitas dan keterikatan petugas terhadap perusahaan, maka semakin optimal pula kinerja yang diberikan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Petugas Keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA)

Palembang dengan nilai t sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong petugas untuk bekerja lebih produktif. Petugas yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif, ketekunan, dan keinginan untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Maka manajemen perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja petugas dengan memberikan insentif atau bonus berdasarkan kinerja, memberikan apresiasi atas pencapaian kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga petugas bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian, petugas yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, memiliki semangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, serta mampu memberikan kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang, dengan nilai F sig sebesar $0,000$. Artinya nilai F sig lebih kecil dari $0,05$ atau nilai $0,000 < \alpha (0,05)$.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang, dengan nilai t sig sebesar $0,000$. Artinya nilai t sig lebih kecil dari $0,05$ atau nilai $0,000 < \alpha (0,05)$.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang, dengan nilai t sig sebesar $0,000$. Artinya nilai t sig lebih kecil dari $0,05$ atau nilai $0,000 < \alpha (0,05)$.
4. Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang, dengan nilai t sig sebesar $0,000$. Artinya nilai t sig lebih kecil dari $0,05$ atau nilai $0,000 < \alpha (0,05)$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang
Pihak manajemen PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi, karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh setiap variabel baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja petugas keamanan. Melalui peningkatan kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi secara berkelanjutan,

diharapkan kinerja petugas keamanan PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang dapat terus meningkat. Kinerja petugas yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas kerja, terciptanya kualitas pelayanan yang lebih baik, serta mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi secara optimal.

2. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain, untuk menindaklanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja petugas keamanan pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhie, B. (2023). Buku Ajar Praktikum Statistik. Universitas Tridinanti.
- Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 189–203. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i3.630>
- Afandi, P. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan indikator.
- Amalia, D. (2025). Peran Motivasi Kinerja Karyawan dan Pengaruh Dalam Organisasi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 6(02), 57–67.
- Ghozali, H, I. (2021). Bab 2 Pengenalan Program Spss Aplikasi Statistik Dekriptif Dan Crosstabs. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Hamdi. (2025). Pengaruh Motivasi , Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. 5(1), 1856–1874.
- Hapsari, I, Lies, P., & Tia, I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdtt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Jasmine, I., & Edalmen. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, II(2), 450–460.
- Kasmir. (2016). 908454078-Buku-Msdm-Kasmir-Kinerja-Karyawan.pdf (pp. 189–193).
- Khaeruman, Marnasih, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Inti, N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor*, 16(1), 2.

- Miftachudin, R., & Suhermin. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(11), 1–15.
- Naninsih, N., Handayani, S., Yuniningsih, T., Suriadi, Sangkala, M., Kasmawaru, Sudirman, A., Hasniaty, Fernos, J., Yasin, N. A., Indriasari, D. P., Susanto, R., Risambessy, A., Arianto, T., Fitriadi, Y., Azizah, N., Zusmawati, Tarigan, H., Rismayadi, B., ... Abaharis, H. (2023). MSDM (SDM ERA DIGITAL) (Hartini, Ed.).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466>
- Putra, P. R. P., Sujana, W., & Novarini, N. N. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju, 229–282.
- Sabdasih, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan di Dinas Kesehatan Surabaya. 2, 306–312.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo, Ed.).
- Sulistiawan, A., Sari, E. Y. D., & Situmorang, N. Z. (2021). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(1), 61. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.5478>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Wulandari, W. W., Candra, M. D., & Sya'baniyah, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, 1(2), 18–26. <https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/Jurnal-Dar-El-Falah>