

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA SECURITY
PT. PATAKA SRIWIJAYA KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Muhammad Adhy Putra

Nim : 212019351

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA SECURITY
PT. PATAKA SRIWIJAYA KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Adhy Putra

Nim : 212019351

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Adhy Putra
Nim : 212019351
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang, Juni 2023

Muhammad Adhy Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang

Nama : Muhammad Adhy Putra
NIM : 212019351
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia


Diterima dan disahkan
Pada tanggal 10 Agustus 2023

Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M.
NIDN : 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tetapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.”(Albert Einstein)

“Kebanyakan orang merasa sukses itu adalah jerih payah diri sendiri, tanpa campur tangan tuhan. Mengingat Tuhan adalah sebagai ibadah vertikal dan menolong sesama sebagai ibadah horizontal.”(Bob Sadino)

“Proses sama pentingnya dibandingkan hasil. Hasilnya nihil tak apa. Yang penting sebuah proses telah dicanangkan dan dilaksanakan.” (Sujiwo Tejo)

Persembahan

Sujud dan syukur Kepada Allah SWT Yang Maha Kuasa berkat rahmat dan ridhonya atas nikmat yang telah diberikan, sehingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsiku ini kepada orang-orang yang tersayang.

- **Ayahku tercinta Alm. Syarifudin dan Ibuku tercinta Alm. Nurlela**
- **Keluarga Besarku**
- **Orang-orang terdekatku yang selalu setia mendampingi dan menasehati**
- **Dosen Pembimbingku**
- **Almamater yang kubanggakan**

PRAKARTA

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabbarokatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdir rahmat dan hidayah mu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Ayahku (Alm. Syarifudin) dan Ibuku (Alm. Nurlela) yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik dalam materi maupun non materi, mendoakan, memberi semangat dan menasehati. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. dan Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M. selaku pembimbing dan pemberi arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati
3. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 1 skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak Pimpinan serta seluruh karyawan pada PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang yang telah banyak membantu terutama pada penyediaan data-data yang menjadi objek penelitian ini.
8. Orang tuaku dan seluruh keluarga besarku yang telah banyak membantu baik dalam materi maupun non materi, memberikan doa, semangat dan memberikan nasehat.
9. Pasangan hidupku yang senantiasa menjadi pasangan, kakak sekaligus sahabat yang hebat yang tanpa henti memberi dukungan, serta meluangkan waktu, tenaga, materi maupun moril kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
10. Untuk Almamater dan kampus hijau yang selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan untuk penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua dan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, Aamiin yarobbal'alam.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Palembang, Agustus 2023

Muhammad Adhy Putra
212019351

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	1
SKRIPSI.....	ii
.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKARTA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	8
KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	8
A. Kajian Pustaka	8
B. Penelitian Sebelumnya	16
C. Kerangka Pemikiran	20
D. Hipotesis.....	22
BAB III	23
METODE PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasional Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Data Yang Diperlukan.....	26

F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	28
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hasil Penelitian.....	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian	52
BAB V.....	55
KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
Muhammad Adhy Putra ¹ , Tobari ² , Sudarta ³	90
PENDAHULUAN	91
Kota Palembang	94
Kajian Pustaka.....	95
Hasil dan Pembahasan.....	96
Tabel IV.10	96
Uji Hipotesis.....	97
Tabel IV.11	97
Tabel IV.12	98
Koefisien Determinasi.....	100
Hasil Uji Koefisien Determinasi	100
KESIMPULAN DAN SARAN	100
Saran	101
2. PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang, harus meningkatkan lagi pelatihan terhadap kinerja karyawan terutama melalui instruktur yang berkualitas, serta pemberian materi dan metode pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja karyawan.	101
Daftar Pustaka	102
BIODATA PENULIS	60

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Pra-Riset	5
Tabel II. 1	Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian sebelumnya.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel III. 1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel III. 2	Distribusi Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 1	Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 2	Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 7	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 8	Variabel Kompetensi (X_1)	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 9	Variabel Pelatihan (X_2)	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 11	Hasil Uji F Simultan	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 12	Hasil Uji t (Parsial)	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 13	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Jadwal Penelitian
2. Daftar Kuesioner Untuk Responden
3. Hasil Data Tabulasi jawaban kuesioner dari responden
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Hasil Uji t dan Uji f
6. Tabel r
7. Tabel F
8. Tabel t
9. Kartu Aktivitas Bimbingan
10. Surat Selesai Riset
11. Sertifikat AIK
12. Sertifikat SKPI
13. Sertifikat Pelatihan Pengolahan Data (SPSS)
14. Sertifikat Komputer
15. Biodata Peneliti
16. Hasil Cek Plagiasi

ABSTRAK

Muhammad Adhy Putra/212019351/2023/Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah ada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang. 2) Apakah ada pengaruh kompetensiterhadap kinerja security PT. Pataka SriwijayaKota Palembang. 3) Apakah ada pengaruh pelatihanterhadap kinerja security PT. Pataka SriwijayaKota Palembang. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruhpelatihanterhadap kinerja security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu kompetensi, pelatihan, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 140 karyawan PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 responden dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear berganda $Y = 5,853 + 0,262 X_1 + 0,319 X_2$ Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung}(15,765) > F_{tabel}(3,14)$. Secara parsial diketahui kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan nilai thitung $(2,248) > t_{tabel}(1,669)$ dengan signifikan $t 0,028 < \alpha = 0,05$. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung sebesar $(3,535) > t_{tabel}(1,669)$ dengan signifikan $t 0,001 < \alpha = 0,05$. Uji koefisien determinasi 0,306 (30,6%) variabel kompetensi dan pelatihan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompetensi, Pelatihan

ABSTRACT

Muhammad Adhy Putra/212019351/2023/The Influence of Competence and Training on Security Performance at PT. Pataka Sriwijaya Palembang City.

The formulation of the problem in this study is 1) Is there an effect of competence and training on the security performance of PT. Pataka Sriwijaya Palembang City. 2) Is there any influence of competence on the security performance of PT. Pataka Sriwijaya Palembang City. 3) Is there any effect of training on the security performance of PT. Pataka Sriwijaya Palembang City. The objectives of this study are 1) To determine the effect of competency and training on the security performance of PT. Pataka Sriwijaya Palembang City. 2) To determine the influence of competence on the security performance of PT. Pataka Sriwijaya Palembang City. 3) To determine the effect of training on the security performance of PT. Pataka Sriwijaya Palembang City. The type of research used in this research is associative. There are 3 variables used, namely competence, training, and employee performance. The population in this study were 140 employees of PT. Pataka Sriwijaya Palembang City and the samples taken in this study were as many as 68 respondents with a random sampling technique. The analytical method used is quantitative analysis. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of this study indicate that there is an influence of competence and training on employee performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression analysis $Y = 5.853 + 0.262 X1 + 0.319 X2$ Simultaneously showing a positive and significant effect of competency and training on employee performance with $F_{count} (15.765) > F_{table} (3.14)$. Partially, it is known that competence has an effect on employee performance with a $t_{count} (2.248) > t_{table} (1.669)$ with a significant $t 0.028 < \alpha = 0.05$. Training has a significant effect on employee performance with $t_{count} (3.535) > t_{table} (1.669)$ with a significant $t 0.001 < \alpha = 0.05$. The coefficient of determination test of 0.306 (30.6%) on competency and training variables is able to explain the effect on performance. While 69.4% is influenced by other factors outside the research.

Keywords: Employee Performance, Competence, Training

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam Organisasi. Artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi. Perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam memahami Sumber Daya Manusia, penting terus melakukan evaluasi kinerjanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Bangun (2018:231) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Perusahaan yang baik juga memerlukan karyawan yang mempunyai daya kerja atau kinerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan didalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusianya harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksanaan atas kelangsungan usaha secara berkeselamatan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya antara lain kompetensi, karena ketidakmampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang mungkin belum pernah dibebankan kepadanya akan dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Soetrisno & Gilang (2018:203) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam kinerjanya yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, memiliki karyawan yang berkompeten sangat penting untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang tinggi.

Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. Selain itu perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya. Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya

Menurut Putra & Kumalaputra(2020) Pelatihan memiliki hubungan dekat dengan pendidikan karena memiliki tujuan yang hampir sama, yaitu untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan seseorang. Meski demikian, keduanya memiliki perbedaan yang cukup jelas. Sedangkan, menurut Marjaya & Pasaribu (2019) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu

MenurutDonni Juni Priansa (2018:175) mengemukakan pelatihan merupakan suatu pembelajaran yang berguna untuk mendukung dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.Dari 3 pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran.

PT. Pataka Sriwijaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan penyedia pengelola security serta menjadi pusat pendidikan dan pelatihan security di Kota Palembang, yang beralamat di Jalan Mayor Zurbi Bustan Lorong Mufakat III, Sukajaya, Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan.PT. Pataka Sriwijaya memiliki visi menjadi perusahaan penyedia dan pengelola sumber daya manusia yang professional, terpecahya, terpilih, dan terpendang dan misi memberikan nilai tambah bagi pemegang saham, pengguna jasa, karyawan, dan masyarakat serta mendukung terbukanya lapangan kerja baru melalui sumber daya manusia yang professional.

Saat melakukan pra-riset pada PT. Pataka Sriwijaya dengan melakukan wawancara bersama Manager mengatakan bahwa dalam menjalankan usahanya PT. Pataka Sriwijaya perlu melakukan integrasi yang terpadu diantara perusahaan, karyawan dan masyarakat sebagai konsumen. Sementara itu kenyataan di lapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa PT. Pataka Sriwijaya masih banyak masyarakat sebagai konsumen yang mempunyai kesan kurang simpatik dan kecewa terhadap sikap dan perilaku khususnya pada karyawan yang berkaitan langsung dengan masyarakat sebagai konsumen. Kondisi diatas mengisyaratkan rendahnya kinerja security PT. Pataka Sriwijaya. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi dan pelatihan organisasi guna meningkatkan kinerja tersebut. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Selanjutnya perilaku yang menunjukkan kondisi kompetensi karyawan kurang memenuhi harapan perusahaan, misalkan: kurang cepat dalam memecahkan masalah, tidur disaat jam kerja, tidak melakukan patrolidalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan,dan masih banyak keluhan dari pelanggan tentang kekurangsigapan karyawan di lapangan, belum memahami standar pekerjaan yang baik, dan masalah soal kebersihan/kerapihan karyawan. Informasi di atas menunjukkan bahwa para karyawan PT. Pataka Sriwijayamasih memerlukanpembinaan untuk peningkatan kompetensinya dan perlu adanya peningkatan dalam pelatihan sehingga dapat melahirkan kinerja yang optimal.

Peneliti juga melakukan survey penelitian sederhana diawal menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang untuk memperkuat dugaan penelitian atas permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut :

Tabel I. 1
Hasil Pra-Riset Mengenai Kinerja Security
PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Para Karyawan memiliki kemampuan kerjasama yang baik dalam meningkatkan kinerja	13	17
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sangat baik & tepat waktu	10	20
3	Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	12	18
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan	10	20
5	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan yang maksimal	11	19
6	Pelatihan yang diberikan membantu pegawai memperbaiki kinerja mereka	14	16

Sumber: Pra Riset PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang, 2023

Berdasarkan tabel I.1 hasil pra riset melalui kuesioner peneliti menemukan masalah yang ada di PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang, kompetensi atau kemampuan karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta karyawan belum dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pelatihan yang diberikan belum mampu merubah kinerja karyawan menjadi lebih baik materi dan pengarahan skill belum sesuai dengan apa yang di butuhkan oleh karyawan sehingga belum dapat mencapai tujuan yang dituju oleh perusahaan.

Dari uraian diatas penelitian tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah: **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kompetensiterhadap kinerja security PT. Pataka SriwijayaKota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh pelatihanterhadap kinerja security PT. Pataka SriwijayaKota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja securityPT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja securityPT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruhpelatihanterhadap kinerja securityPT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Merupakan penerapan ilmu dan sarana praktek yang telah didapatkan selama perkuliahan untuk mengetahui permasalahan serta solusinya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi yang dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan sehingga dapat berguna untuk penelitian selanjutnya atau untuk keperluan akademisi lainnya.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan atas informasi mengenai pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengevaluasi kompetensi, pelatihan dan kinerja Security PT. Pataka Sriwijaya Kota Palembang.

3. Manfaat Bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan refrensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Nusa Media Yogyakarta.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kedua*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Aththoriq, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palembang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Bangun, W. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Beremau, M, T. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chaerudin, A, Intan Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV Jejak
- Edison, Emron, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Herani, I, D. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penulal Abab Lematang Ilir. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Keempat*. Raja Pers
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kelima*. Raja Pers

- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah.
- Larasati,S.(2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Merdiani, T. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Terminal Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. (2020). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, B. A. M., & Kumalaputra, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 55-72.
- Rommalla, Syiti. (2018). Tujuh Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Article blog: <https://www.gadjian.com/blog/2018/04/24/7-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Sinaga, A, S. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merlino Exclusive Springbed. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Silaen. (2021).*Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (April 2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi PT.TelekomunikasiIndonesia Tbk Witel Bandung*). 8(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi, April*, 91-96.