

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

METHA MAHARANI

NPM. 2201110144

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : METHA MAHARANI
Nomor pokok/NPM : 2201110144
Jurusan/prog.studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PETUGAS KEAMANAN DI PT.
RAJETA MUSTIKA ABADI (RASKA)
PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

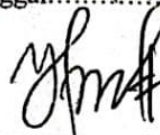
Tanggal 20/07/2026 Pembimbing I : Baidowi Abdhie, SE.MP
NIDN : 0210116101

Tanggal 16/07/2026 Pembimbing II : H.Hisbullah Basri, SE.M.Si
NIDN : 0212016201

Mengetahui,

Dekan, Tanggal 27/07/2026

Dr. Hi. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal 22/07/2026

Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN : 0226028303

025/PS/DFEB/ 26

i

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : METHA MAHARANI
Nomor pokok/NPM : 2201110144
Jurusan/prog.studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PETUGAS KEAMANAN DI PT.
RAJETA MUSTIKA ABADI (RASKA)
PALEMBANG.

Penguji Skripsi

Tanggal 20/07/2026 Ketua Penguji : Baidowi Abdhie, SE,MP
NIDN : 0210116101

Tanggal 16/07/2026 Penguji I : H.Hisbullah Basri, SE.M.Si
NIDN : 0212016201

Tanggal 16/07/2026 Penguji II : Hj. Noviarni, SE.M.Si
NIDN : 0221116101

Mengesahkan:

Dekan,
Tanggal 27/07/2026



Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal 22/07/2026

Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si
NIDN : 0226028303

025 /PS/DFEB/26

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Bermimpilah setinggi langit, jika engkau jatuh,
engkau akan jatuh diantara bintang-bintang”

(Ir. Soekarno)

“Tidak apa-apa berjalan pelan, asalkan tidak berhenti”

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- **Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat serta kelancaraan dalam proses perkuliahan**
- **Kedua Orang Tua ku tercinta**
- **Kepada Saudara ku tersayang**
- **Temen seperjuangan**
- **Diriku sendiri**
- **Almamater kebangganku**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Petugas Keamanan Di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat pada Strata 1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridianti, terima kasih atas dedikasi untuk kemajuan Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si selaku Wakil Dekan I Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Bapak Baidowi Abdhie,SE,MP selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.

6. Bapak H.Hisbullah Basri, SE.M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Ibu Dr. Dian Yulistarini, S.TP, M.M.,M.Si.,C.CL selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
9. Pimpinan PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
10. Kepada Bapak Erlan cinta pertamaku, sosok yang tak pernah lelah bekerja keras. Terima kasih selalu berjuang dalam mengupayakan kehidupan yang terbaik untuk anak perempuanmu ini, berkorban keringat, tenaga, dan pikiran. Terima kasih telah mendidik, memberikan motivasi, dukungan moral dan material serta doa sehingga meringankan langkah dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada Ibu Laila wanita hebat yang tak pernah berhenti mendoakanku. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan, yang kasih sayangnya tak terbatas. Tanpa ridho dan doa ibu, saya bukanlah apa-apa.
12. Kepada keluarga besar Alm. Agustjik yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu, terima kasih telah memberikan dukungan serta nasehat kepada penulis.

13. Kepada Abdul Faqih yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis. Terima kasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, segala usaha yang diberikan mulai dari waktu, dukungan, doa, perhatian, serta kesabaran. Kehadiranmu menjadi sumber semangat untuk terus berjuang dan tidak menyerah. Semoga segala kebaikan dan kebersamaan yang telah kita lalui menjadi langkah menuju masa depan yang lebih baik.
14. Kepada sahabat saya sejak masa sekolah Audia Wulandari yang selalu menemani perjalanan peneliti hingga saat ini. Terima kasih telah menjadi teman bertumbuh disegala kondisi yang tidak terduga.
15. Kepada team gacor, teman seperjuangan. Terima kasih atas kebersamaan yang telah dilalui. Semoga kerja keras kita terbayar dengan hasil yang memuaskan dan kesuksesan di masa depan.
16. Terakhir, terima kasih untuk diri saya sendiri Metha Maharani, atas komitmen dan tanggung jawab dalam menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih telah berusaha keras meyakinkan dan menguatkan diri bahwa mampu menyelesaikan studi ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar kendali dan memutuskan untuk tidak pernah menyerah sesulit apapun prosesnya. Terima kasih karena sudah berani memilih untuk mencoba, belajar, dan kuat dalam menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan

yang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Terakhir, harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Palembang,

2026

Peneliti

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Metha Maharani

Nomor Pokok/NPM : 2201110144

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang" Adalah benar-benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 10 Juli 2026

Peneliti


Metha Maharani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRACT.....	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja	12
2.2 Kompetensi	13
2.2.1 Pengertian Kompetensi.....	13
2.2.2 Manfaat Kompetensi	14
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	14
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi	16
2.3 Komitmen Organisasi	17

2.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi	17
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	18
2.3.3	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	18
2.4	Motivasi	19
2.4.1	Pengertian Motivasi.....	19
2.4.2	Tujuan Pemberian Motivasi.....	20
2.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.4.4	Dimensi dan Indikator Motivasi	21
2.5	Penelitian Yang Relevan.....	22
2.6	Kerangka Berpikir	24
2.7	Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1	Tempat Penelitian	26
3.1.2	Waktu Penelitian.....	26
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.2.1	Sumber Data	27
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	28
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	29
3.3.1	Populasi	29
3.3.2	Sampel.....	30
3.3.3	Teknik Sampling.....	30
3.4	Rancangan Penelitian.....	30
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	31
3.5.1	Variabel Penelitian.....	31
3.5.2	Definisi Operasional.....	32
3.6	Instrumen Penelitian	35
3.6.1	Uji Validitas.....	35
3.6.2	Uji Reliabilitas	36
3.7	Uji Normalitas	37
3.8	Uji Asumsi Klasik	37

3.8.1	Uji Multikolinearitas	37
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas	38
3.9	Teknik Analisis Data	38
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi (r)	39
3.9.3	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	40
3.10	Uji Hipotesis.....	40
3.10.1	Uji Simultan (F)	41
3.10.2	Uji Parsial (t).....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
4.1	Hasil Penelitian.....	44
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	44
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	45
4.1.3	Struktur Organisasi.....	45
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	46
4.2	Karakteristik Responden	48
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan umur	49
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	50
4.3.1	Hasil Uji Validitas	50
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	54
4.3.3	Hasil Uji Normalitas.....	58
4.3.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.3.5	Teknik Analisis Data	61
4.3.6	Hasil Uji Hipotesis	65
4.4	Pembahasan	68
4.4.1	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	68
4.4.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.....	69

4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	70
4.4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Pada PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang relevan.....	22
Tabel 3. 1 Jadwal Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3. 2 Penempatan Security	29
Tabel 3. 3 Indikator dan Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3. 4 Skala Likert	35
Tabel 3. 5 Inteprestasi Nilai (r).....	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	49
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (F).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Rajeta Mustika Abadi Palembang	46

ABSTRAK

METHA MAHARANI, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keamanan Di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE,MP dan Bapak H.Hisbullah Basri,SE.M.Si)

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 Karyawan

ABSTRACT

METHA MAHARANI. *The Influence of Competence, Organizational Commitment, and Motivation on the Performance of Security Personnel at PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang. Supervised by Baidowi Abdhie, S.E., M.P. and H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si.*

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.

RIWAYAT HIDUP

Metha Maharani dilahirkan di Palembang pada tanggal 21 Desember 2002. Peneliti merupakan anak kedua dari Bapak Erlan dan Ibu Laila. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 151 Palembang pada tahun 2015, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 46 Palembang pada tahun 2018, selanjutnya meneruskan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 5 Palembang dan selesai pada tahun 2021. Pada tahun 2022 peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,

Peneliti

Metha Maharani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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). Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal penting dan harus dikelola secara maksimal.

Menurut (Sinambela, 2016:21) sumber daya manusia (SDM) dalam setiap organisasi baik organisasi publik maupun bisnis merupakan sumber daya yang terutama di samping berbagai sumber daya sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan karena sumber daya manusia akan menjadi sumber daya utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud.

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.

Berdasarkan pendapat Kasmir tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun dalam penelitian ini, peneliti fokus pada faktor kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi. Berikut penjelasan hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja.

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.

Dalam meningkatkan kinerja petugas memerlukan kompetensi yang optimal, petugas yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu bekerja secara efektif, efisien, serta menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja petugas. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Rakhmalina (2021) hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas.

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. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja petugas secara optimal. 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. Dengan demikian, kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi merupakan tiga faktor yang secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja petugas. Petugas yang memiliki kompetensi yang optimal, didukung oleh komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta didorong oleh motivasi yang tinggi, akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. 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. Dalam konteks pekerjaan keamanan yang membutuhkan ketepatan dan kecepatan, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja petugas keamanan.

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. Pada perusahaan jasa keamanan, komitmen organisasi sangat penting. 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.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja petugas keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja petugas keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang?
3. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja petugas keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang?
4. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja petugas keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja petugas keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja petugas keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja petugas keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja petugas keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang dihadapi dan menemukan solusi yang efektif dalam meningkatkan kinerja petugas keamanan di PT. Rajeta Mustika Abadi (RASKA) Palembang.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik ini khususnya bagi mahasiswa/mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

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 Dekskriptif 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 Pdt. *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.stiedarulalahmojokerto.ac.id/index.php/Jurnal-Dar-El-Falah>

