

PENGARUH KOMPETENSI SATUAN PENGAMANAN TERHADAP KINERJA PELAYANAN PADA SEKRETARIAT BADAN GEOLOGI KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL BANDUNG

By

Barkah Rosadi

Barkah.rosadi@stiabandung.ac.id

An Nisa Diana, S.A.P., M.Si

annisadiana71@gmail.com

Putera Ramadhan

pr.ramaputra1984@gmail.com

Agis Trias Pajar Balino

agisfajar11@gmail.com

Yandi Sopian

rimanursyaadah96@gmail.com

Wieldha Sartika

wieldhasartika032@gmail.com

ABSTRAK

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering disingkat dengan Polri dengan fungsinya yaitu di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan kinerja pelayanan kepada masyarakat, bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri. Kepolisian Negara Republik Indonesia menyadari bahwa Polisi tidak mungkin bekerja sendiri dalam menciptakan masyarakat dan lingkungan yang aman dan tertib, hal inilah yang mendorong terbentuknya Satpam di Indonesia. Dengan mengeluarkan Surat Keputusan Kapolri: No.SKEP/126/XII/1980 tertanggal 30 Desember 1980 Tentang Pola Pembinaan Satuan Pengaman. Administrasi publik adalah melayani secara intensif. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti untuk Pengaruh Kompetensi Satuan Pengamanan Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Sekretariat Badan Geologi Kementerian dan Energi Sumber Daya Mineral. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi (sebagai variabel bebas) variabel y (kinerja pelayanan). Adapun dimensi kompetensi adalah keyakinan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, intelektual, budaya organisasi. Sedangkan dimensi kinerja pelayanan adalah kemampuan, usaha dan kesempatan.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deduktif, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan penyebaran angket terhadap pegawai sekretariat badan geologi yang ada kaitannya dengan variabel kompetensi dan variabel kinerja pelayanan satuan pengamanan, studi perpustakaan dan penelitian lapangan. teknik sampling yang digunakan yaitu sampling tak jenuh dengan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Karena jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 186 orang menggunakan rumus Slovin. sehingga jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 65 orang.

Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh. Pengaruh Kompetensi Satuan Pengamanan Terhadap Kinerja Pelayanan adalah menunjukkan angka 0,929 hal ini menunjukkan angka pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pelayanan, sedangkan $t_{hitung} 19.359 > t_{tabel} 2,16$ hal ini berarti H_0 di tolak dan H_1 di terima. Dengan demikian pernyataan penelitian dan hipotesis yang penulis rumuskan pada awal penelitian hipotesisnya diterima. Dapat dikatakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti terhadap variabel kompetensi dan variabel kinerja pelayanan pada sekretariat badan geologi 13,7% dikategorikan sangat rendah, sehingga dapat dikatakan kompetensi satuan pengamanan sekretariat badan geologi masih dapat ditentukan variabel lainnya.

Satuan pengamanan mempunyai inisiatif untuk belajar tentang perkembangan arus informasi terdapat dalam dimensi motivasi dan satuan pengamanan selalu mengikuti kegiatan SBO (spiritual, budaya dan olahraga), coordinator satuan pengamanan diharapkan dapat lebih baik membuat rencana program-program kerja pelayanan dan pengembangan satuan pengamanan yang berorientasi kepada peningkatan kinerja satuan pengamanan dalam meningkatkan pelayanan satuan pengamanan, manajemen menggunakan teknologi keamanan yang lebih canggih lagi dengan penambahan cctv pada lokasi-lokasi yang rawan akan pencurian seperti daerah parkir kendaraan roda empat lalu cctv yang tidak berfungsi harap diperbaiki dan lebih menggunakan cctv yang bisa bergerak dan juga terhubung langsung keamanan kepada pihak kepolisian agar bisa langsung ditindak lanjuti.

THE EFFECT OF SAFETY UNIT COMPETENCY OF SERVICE PERFORMANCE IN THE GEOLOGICAL SECRETARIAT OF THE MINISTRY OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES

By

Barkah Rosadi

Barkah.rosadi@stiabandung.ac.id

An Nisa Diana, S.A.P., M.Si

annisadiana71@gmail.com

Putera Ramadhan

pr.ramaputra1984@gmail.com

Agis Trias Pajar Balino

agisfajar11@gmail.com

Yandi Sopian

rimanursyaadah96@gmail.com

Wieldha Sartika

wieldhasartika032@gmail.com

ABSTRACT

The National Police of the Republic of Indonesia or often abbreviated as Polri with its functions, namely in the fields of maintaining security and public order, law enforcement, protection, protection, and performance of services to the community, aims to realize domestic security. The National Police of the Republic of Indonesia realizes that the Police cannot work alone in creating a safe and orderly society and environment, this is what drives the formation of Security Guards in Indonesia. By issuing the Decree of the National Police Chief: No. SKEP/126/XII/1980 dated December 30, 1980 concerning the Pattern of Development of the Security Unit. Public administration is serving intensively. Competence is an ability to carry out or perform a job or task based on skills and knowledge and is

supported by the work attitude required by the job. Performance is the result of work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him, based on skills, experience, sincerity and time.

This study aims to examine the Effect of Security Unit Competence on Service Performance at the Secretariat of the Geological Agency of the Ministry of Energy and Mineral Resources. The variables studied in this research are competence (as independent variable) variable Y (service performance). The dimensions of competence are belief values, skills, experience, personality, motivation, intellectuals, organizational culture. While the dimensions of service performance are ability, effort and opportunity.

The method used is a deductive quantitative method, while the data collection technique is carried out by distributing questionnaires to the secretariat employees of the geological agency which has something to do with the competency variable and the security unit service performance variable, library studies and field research. The sampling technique used is unsaturated sampling with probability sampling, which is a sampling technique that provides equal opportunities for each member of the population to be selected as a member of the sample. Because the number of samples in the study were 186 people using the Slovin formula. so that the number of samples in the study was 65 people.

From the research results show the effect. The effect of Security Unit Competence on Service Performance is showing the number 0.929, this shows the influence of the competency variable on service performance variables, while t count $19,359 > t$ table 2.16 this means H_0 is rejected and H_1 is accepted. Thus, the research statement and the hypothesis that the author formulated at the beginning of the research hypothesis were accepted. It can be said that the influence of other variables not examined on the competence variable and service performance variable at the secretariat of the geological agency 13.7% is categorized as very low, so it can be said that the competence of the security unit of the secretariat of the geological agency can still be determined by other variables.

The security unit has the initiative to learn about the development of the flow of information contained in the motivational dimension and the security unit always follows SBO activities (spiritual, cultural and sports), the coordinator of the security unit is expected to be able to better plan service work programs and develop security units that are oriented towards improvement of security unit performance in improving security unit services, management uses more sophisticated security technology with the addition of cctv in locations prone to theft such as parking areas for four-wheeled vehicles and cctv that is not functioning please repair and use cctv that can move and Security is also directly connected to the police so that they can be followed up immediately.

INTRODUCTION

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering disingkat dengan Polri dengan fungsinya yaitu di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan kinerja pelayanan kepada masyarakat, bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Kepolisian Negara Republik Indonesia menyadari bahwa Polisi tidak mungkin bekerja sendiri dalam menciptakan masyarakat dan lingkungan yang aman dan tertib, hal inilah yang mendorong terbentuknya Satpam di Indonesia. Dengan mengeluarkan Surat Keputusan Kapolri: No.SKEP/126/XII/1980 tertanggal 30 Desember 1980 Tentang Pola Pembinaan Satuan Pengaman.

Dalam rangka pengamanan suatu Instansi Pemerintah, tugas pengamanan tidak dibebankan kepada ASN akan tetapi di jalankan oleh satpam. Satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh Instansi/Proyek/Badan Usaha untuk melakukan

keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Profesionalisme Satpam berarti kompetensi (kemampuan) untuk dapat melaksanakan tugas serta fungsinya secara baik dan benar serta komitmen dari perusahaan jasa keamanan, untuk meningkatkan kemampuan dari personilnya. Security profesional, artinya Satpam tersebut, handal juga sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Petugas Satpam sebagai tenaga keamanan terbatas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di perusahaan tempat kerjanya mempunyai peran sebagai pembantu fungsi Polri yang memiliki kewenangan pengamanan fisik yang sifatnya terbatas dan *non justice* sebagai keamanan dalam hal membina, mengarahkan, mencegah, menindak, dan menangkap serta memborgol apabila terjadi tindak pidana pelanggaran dan kejahatan yang tertangkap tangan di lingkungan tempat kerja.

Pengamanan terhadap suatu Instansi Pemerintah dalam hal ini juga dilakukan di lingkungan Sekretariat Badan Geologi. Sekretariat Badan Geologi merupakan salah satu unit teknis di bawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang berlokasi di Jl. Diponegoro 57, Bandung 40122. Sekretariat Badan Geologi memiliki satuan pengamanan yaitu Satpam organik perusahaan (*in house security*), memiliki 1 (satu) koordinator lapangan dan 30 (tiga puluh) anggota, yang terdiri dari 3 (tiga) regu, dalam satu regu terdiri dari 10 (sepuluh) anggota setiap harinya dengan pembagian tugas satu regu bekerja selama 1 X 24 jam. Dari hasil survei yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa satuan pengamanan, mengungkapkan terjadi penurunan kinerja pelayanan yang diberikan oleh satuan pengamanan di lingkungan Sekretariat Badan Geologi, dikarenakan kompetensi yang dimiliki oleh satuan pengamanan kantor dalam memberikan kepuasan dan pelayanan terhadap tamu dan pengunjung belum sepenuhnya dilihat sehingga konsep peningkatan kinerja pelayanan yang sesungguhnya belum lebih dominan dan hanya didasarkan pada aspek perilaku anggota, yaitu disiplin anggota semata atau tepatnya tingkat kehadiran anggota. Sementara konsep kinerja pelayanan, seperti kinerja pelayanan yang cepat, tepat, akurat, proaktif, dan nyaman yang dihasilkan dari sebuah organisasi itu masih kurang. Berdasarkan pengamatan awal, nampaknya kompetensi dan peningkatan kinerja pelayanan satuan pengamanan di Sekretariat Badan Geologi kurang optimal.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa masalah yaitu Kinerja pelayanan satuan pengamanan di Sekretariat Badan Geologi dan pengunjung masih dinilai kurang dan belum sepenuhnya satuan pengamanan memahami standar kerja yang baik, Keandalan petugas satuan pengamanan dalam memberikan informasi masih belum jelas dikarenakan informasi yang diberikan pimpinan sering terlambat kurang *up to date* dan dalam melaksanakan prosedur kinerja pelayanan masih belum mengetahui sepenuhnya, Masih terdapat alat-alat yang digunakan satuan pengamanan belum terpakai sesuai dengan fungsinya, contohnya: *handy talky*, lalu cctv yang masih kurang maksimal dalam penggunaannya, Ruang tunggu dan penampilan satuan pengamanan di Sekretariat Badan Geologi masih dinilai kurang representatif, Masih kurangnya keahlian yang dimiliki oleh satuan pengamanan di lingkungan kerja kantor menyebabkan masih banyaknya keluhan yang masuk ke bagian umum. Pegawai, tamu dan pengunjung cenderung lebih memberikan pekerjaan-pekerjaan kepada satuan pengamanan diluar tugas dan fungsi sebagai pengamanan, agar keterampilan dan kemampuan terasah dari satuan pengamanan, akan tetapi sikap satuan pengamanan lebih acuh tak acuh menanggapi pekerjaan yang diberikan oleh tamu dan pengunjung, Kondisi kerja dan kenyamanan tempat parkir kendaraan roda dua masih kurang bisa menampung kendaraan. Kurang nya empathy satuan pengamanan, masih kurangnya respon satuan pengamanan kepada masukan pengunjung.

LITERATURE REVIEW AND RESEARCH FRAMEWORK

Literatur review

Organisasi adalah wadah/tempat kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Waldo yang dikutip oleh Silalahi dalam bukunya (Gesi, Laan, & Lamaya, 2019) menyatakan definisi organisasi adalah “Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”. Perlu dijelaskan bahwa administrasi bisa dikatakan sebagai ilmu karena adanya kesinambungan dengan ilmu lain, ilmu pengetahuan tidak lepas kaitannya dengan ilmu-ilmu sosial lainnya. Adapun ilmu sosial yang mempunyai kaitan erat dengan ilmu administrasi adalah ilmu politik, hukum, ekonomi, sejarah, filosofi dan antropologi.

Administrasi sebagai ilmu pengetahuan baru berkembang sejak akhir abad yang lalu (abad XIX), tetapi administrasi sebagai suatu seni atau administrasi dalam praktek, timbul bersamaan dengan timbulnya peradaban manusia. Sebagai ilmu pengetahuan administrasi merupakan suatu fenomena masyarakat yang baru, karena baru timbul sebagai suatu cabang dari pada ilmu-ilmu sosial, termasuk perkembangannya di Indonesia, dengan membawa prinsip-prinsip yang universal, akan tetapi dalam prakteknya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi Indonesia dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap perkembangan ilmu administrasi sebagai suatu disiplin ilmiah yang berdiri sendiri. Administrasi secara sempit dapat dikatakan sebagai kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.

Definisi dari administrasi menurut The Liang Gie yang dikutip Kencana Syafie dalam bukunya yang berjudul “Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (Fitriyani, 2019) secara sederhana mengandung pengertian bahwa Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan-pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.” Istilah administrasi Negara ialah terjemahan dari “*Public Administrations*”. Istilah ini lahir bersamaan dengan lahirnya Lembaga Administrasi Negara (LAN) pada sekitar tahun 1956. Jika istilah *Public Administration* itu diuraikan secara etimologis, maka “*Public*” berasal dari bahasa Latin “*Poplicus*” yang semula dari kata “*Populus*” atau “*People*” dalam bahasa Inggris yang berarti rakyat. “*Administration*” juga berasal dari bahasa Latin, yang terdiri dari kata “*ad*” artinya intensif dan “*ministrare*” artinya melayani, jadi secara etimologis administrasi publik adalah melayani secara intensif. Rakhman (2020), definisi manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan manusia untuk mencapai baik tujuan individu dan organisasi. Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, (Kisworo & Paramita, 2019).

Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Definisi kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 101 (Fatmah, 2017) “Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3). Prayogi, Lesmana, and Siregar (2019) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai

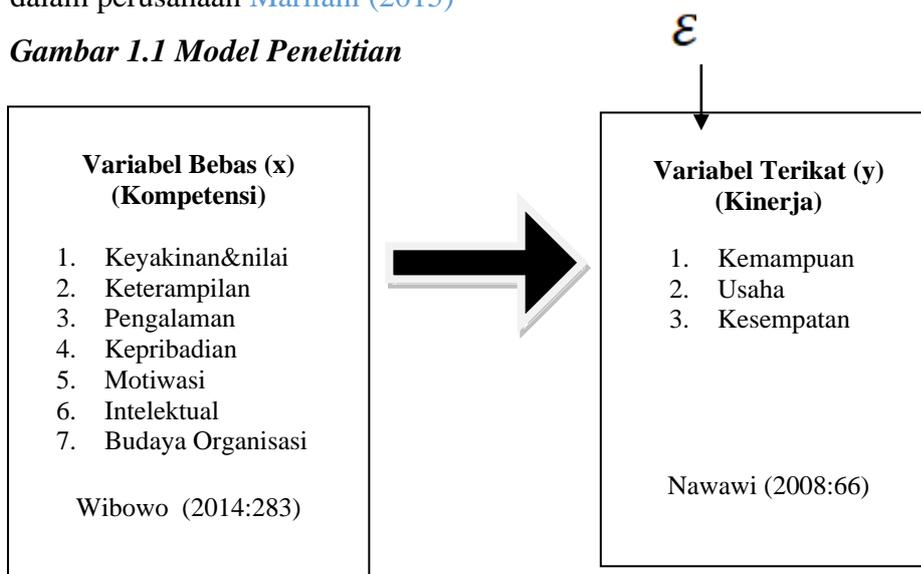
unggulan bidang tersebut. (Prawiyogi & Toyibah, 2020) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Definisi kinerja berikutnya oleh Nainggolan and Sitorus (2022) yang mengatakan kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Olla and Andriyani (2017) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sukses bermakna seorang pekerja memiliki kemampuan yang prima dalam bidang kerjanya, sehingga dapat menyelesaikan secara efektif, efisien dan produktif sebagaimana yang diharapkan organisasi/perusahaan. Definisi lain dari Sofiyanti and Putra (2017) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Wahyuni and Nova (2019) Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Menurut Wahyuni and Nova (2019) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Research framework

Model berpikir adalah suatu model yang berfungsi menyederhanakan menjadi sesuatu yang sederhana. Dalam penelitian ini, peneliti membuat model penelitian yang menggambarkan pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel bebas (X) Kompetensi dengan variabel terikat (Y) Kinerja Satpam. Indikator yang digunakan untuk variabel bebas menggunakan teori yang dikemukakan oleh kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Variabel terikat (Y) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Marliani (2015)

Gambar 1.1 Model Penelitian



Variabel X : Kompetensi mengacu pada teori (Harlie, 2012)

Variabel Y : Kinerja mengacu pada teori (Rozhania, Nawawi, & Gustiawati, 2022)

Variabel ε : Variabel lain yang mempengaruhi tetapi tidak diteliti.

RESEARCH METHOD

Research object, population, and sample

Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara untuk mencari, memperoleh, mengumpulkan serta mencatat data yang dapat dipergunakan untuk kepentingan menyusun penelitian ini. Kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan, sehingga didapat suatu kebenaran atas data yang diperoleh. Dalam analisis data penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Wibowo (2022): “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode penelitian atau *desain penelitian* secara *analitik* menggunakan. Penelitian eksplanatif yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kausal atau hubungan sebab-akibat antara dua variable. Penelitian berupaya memperoleh penjelasan mengenai perubahan suatu variabel bebas (sebab) dan pengaruhnya terhadap perubahan variabel terikat (akibat).

Population

Dalam melakukan penelitian harus terlebih dahulu ditentukan populasi yang akan diteliti, definisi Adisetiawan (2017) : Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek yang akan dijadikan unit analisis atau obyek penelitian. Terkait dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitiannya adalah seluruh pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat Badan Geologi yang berjumlah 186.

Sample

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam suatu penelitian tidak semua populasi diteliti, dalam hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi disebut sampel.”Creswell (2002)

Dari populasi pegawai Sekretariat Badan Geologi sebanyak 186 orang maka untuk menentukan atau mengambil sampelnya, penulis menggunakan rumus yang dikemukakan (Plangiten, 2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{185}{1 + (185 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{154}{1 + 1,85}$$

$$n = \frac{185}{2,85}$$

$$n = 64,9122 \text{ dibulatkan menjadi } 65$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir (tingkat yang diambil dalam sampling penelitian ini adalah 10%) dengan tingkat kepercayaan 90%.

Dengan menggunakan rumus tersebut, maka didapat hasil sampel sebesar 65 orang pegawai pada Sekretariat Badan Geologi.

Tabel. 2.1 Sampel Penyebaran Kuesioner Sekretariat Badan Geologi Bandung

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
2	Kepala Sub Bagian Rumah Tangga	1
3	Kepala Sub Bagian Hukum dan Humas	1
4	Staf Bagian Umum	13
5	Kepala Sub Bagian Pengelolaan Informasi	1
6	Kepala Sub Bagian Evaluasi Dan Laporan	1
7	Kepala Sub Bagian Penyiapan Laporan Kerja	1
8	Staf Bagian Rencana dan Laporan	14
9	Kepala Sub Bagian Administrasi Kepegawaian	1
10	Kepala Sub Bagian Pengembangan dan Kinerja Pegawai	1
11	Kepala Sub Bagian Pengelolaan jabatan Fungsional	1
12	Staf Bagian Kepegawaian	13
13	Kepala Sub Bagian Pembendaharaan	1
14	Kepala Sub Bagian Kekayaan Negara	1
15	Kepala Sub Bagian Akutansi	1
16	Stafb Keuangan	9
17	Pengemudi	2
18	Cleaning Service	2
Jumlah		65

Sumber: Laporan Bagian Kepegawaian Sekretariat Badan Geologi 2018

Sampling Technique

Teknik sampel berkaitan dengan banyaknya sampel yang diambil dari populasi yang ada pada penelitian ini. Dan pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel serta perhitungan besarnya sampel yang menjadi subjek atau objek penelitian. [Plangiten \(2013\)](#) menyatakan bahwa:

“Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Probability Sampling meliputi simple random, proportionate stratified random, disproportionate stratified random, dan area random. Non
Res Militaris, vol.13, n°1, Summer-Autumn/ Été-Automne 2023

probability sampling meliputi sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh, dan snowball sampling”

Maka berdasarkan pernyataan diatas penelitian pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan kata lain cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi.

Variable Operation

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah Kompetensi Satuan Pengamanan Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Sekertariat Badan Geologi.

Menurut [Ulfa \(2021\)](#) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel-variabel berdasarkan hipotesis yang di uji oleh penulis adalah:

Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, biasanya variabel bebas ini dilambangkan dengan X. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah Kompetensi (X), Pengembangan kompetensi merupakan suatu program untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan skill dan perilaku Satpam

Variabel Dependen

Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat , karena adanya variabel bebas. biasanya variabel ini dilambangkan dengan Y. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Satpam (Y), Kinerja adalah suatu kerja nyata yang biasa di sebut sebagai hasil kerja/prestasi kerja

Table 2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Kompetensi (X) (Prayogi et al., 2019)	Keyakinan nilai-nilai	dan 1. Pengembangan diri	Likert	
		2. Kemampuan mengarahkan		
		3. Kerjasama kelompok		
		4. Empati		
	Keterampilan	5. Pro aktif	Likert	
		6. Perhatian terhadap tugas		
		7. Kemampuan		
		8. Pengalaman		
		9. Komunikasi dihadapan kelompok,		
		10. Penyelesaian		
Pengalaman		Likert		

Kepribadian	11. Pengendalian diri 12. Kepercayaan diri 13. Fleksibilitas 14. komitmen	Likert
Motivasi	15. Antusias untuk belajar 16. Pemanfaatan teknologi 17. Dorongan untuk inovasi	Likert
Intelektual	18. Berfikir analitis 19. Berfikir Konseptual 20. Pengetahuan tentang pekerjaan	Likert
Budaya Organisasi	21. Lingkungan kerja 22. Budaya Kerja 23. Pengembangan kompetensi	Likert
Kemampuan	24. Menentukan tujuan 25. Menggunakan alat/sarana 26. Evaluasi umpan balik	
Usaha	27. Motif 28. Standar pelayanan	
Kesempatan	29. Peluang	

(Harlie, 2012)

Data collection technique

Teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara kepada pihak-pihak terkait yang terlibat. (Lethbridge, Sim, & Singer, 2005) “terdapat dua hal utama yang mempengaruhi hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah: teknik penyebaran angket/kuisisioner, teknik observasi; teknik kepustakaan; teknik dokumentasi.

Dalam Metode Penelitian ini peneliti menggunakan *uji statistik angket tertutup (terstruktur)* penelitian berupa angket. Angket/kuesioner penelitian diberi alternatif jawaban yang disebarkan kepada responden. Menurut Lethbridge et al. (2005) maka alternatif jawaban dalam penelitian yaitu:

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. Sangat setuju | skor 4 |
| 2. Setuju | skor 3 |
| 3. Tidak setuju | skor 2 |
| 4. Sangat tidak setuju | skor 1 |

Validity Technique

Agar instrumen yang digunakan valid, maka dilakukan uji validitas menggunakan spearman brown correction, tujuan dari uji validitas tersebut untuk memperoleh kepastian sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan rumus teknik *Korelasi Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_x = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Keterangan:

- r_x = Koefisien korelasi *product moment*.
 $\sum x_i \cdot x_t$ = Jumlah *product moment* dari hasil perkalian X dan Y.
 $\sum x_i^2$ = Jumlah *product moment* dari deviasi nilai variabel X yang dikuadratkan.
 $\sum x_t^2$ = Jumlah *product moment* dari deviasi nilai variabel Y yang dikuadratkan.

Hasil uji validitas disesuaikan dengan pendapat Sugiyono (2008:133), bahwa :
 “Syarat minimum dianggap valid apabila korelasinya dengan $\alpha= 5\%$ sebesar 0,374 (dalam *r product moment*) atau lebih dengan $dk= n-2 = 30-2= 28$, bila korelasinya $\geq 0,374$ dinyatakan valid jika dengan menggunakan 30 responden dalam uji validitas”.

Adapun hasil uji validitas, uji awal yang telah dilakukan berdasarkan kuisioner yang telah diberikan pada pernyataan mengenai kompetensi satuan pengamanan terhadap kinerja pelayanan, didapatkan hasil sebagaimana berikut:

NO	R	T-		
		HITUNG	T-TABEL	PUTUSAN
1	0,696	4,483	2.16	VALID
2	0,742	5,484	2.16	VALID
3	0,484	2,099	2.16	VALID
4	0,616	3,293	2.16	VALID
5	0,702	4,590	2.16	VALID
6	0,606	3,179	2.16	VALID
7	0,711	4,764	2.16	VALID
8	0,745	5,545	2.16	VALID
9	0,446	1,845	2.16	VALID
10	0,622	3,360	2.16	VALID
11	0,488	2,126	2.16	VALID
12	0,746	5,579	2.16	VALID
13	0,626	3,409	2.16	VALID
14	0,570	2,801	2.16	VALID
15	0,360	1,371	2.16	VALID
16	0,528	2,428	2.16	VALID
17	0,794	7,137	2.16	VALID
18	0,732	5,232	2.16	VALID
19	0,387	1,509	2.16	VALID
20	0,563	2,733	2.16	VALID
21	0,509	2,279	2.16	VALID
22	0,478	2,054	2.16	VALID
23	0,513	2,311	2.16	VALID
24	0,775	6,426	2.16	VALID
25	0,628	3,442	2.16	VALID
26	0,598	3,092	2.16	VALID
27	0,410	1,632	2.16	VALID

28	0,545	2,571	2.16	VALID
29	0,560	2,702	2.16	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Tahun 2020

Reliability Tecnique

Untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maka dipergunakan uji reliabilitas Uji realibilitas [Imron \(2019\)](#) adalah:“Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.”Adapun hasil uji realibilitas akan uji awal yang telah dilakukan berdasarkan kuisisioner yang telah diberikan pada pernyataan mengenai kompetensi satuan pengamanan sekertariat badan geologi yatu didapatkan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,889
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	,860
		N of Items	14 ^b
	Total N of Items		29
Correlation Between Forms			,857
Spearman-Brown	Equal Length		,923
Coefficient	Unequal Length		,923
Guttman Split-Half Coefficient			,918

Sumber:Hasil Pengolahan Data Tahun 2020

R	T-HITUNG	T-TABEL	PUTUSAN
0,918	19,359	2.16	RELIABEL

Data Processing techniques dan Data Analisis

Pada penelitian ini teknik pengolahan data yang penulis lakukan dengan menggunakan bantuan komputer yaitu aplikasi komputer paket program SPSS. Hal ini dilakukan karena akan dianalisis setiap variabel dimana terdapat perhitungan-perhitungan dengan menggunakan rumus-rumus statistik

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini yaitu:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, yaitu data yang telah diklasifikasi sesuai dengan kelompoknya kemudian ditabulasi ke dalam tabel.
3. Pemberian skor jawaban dengan bobot sebagai berikut:

Tabel 2.3 Skor Setiap Item Pertanyaan

ALTERNATIF JAWABAN	BOBOT/SKOR
SS Sangat Setuju	5
S Setuju	4
KS Kurang Setuju	3
TS Tidak Setuju	2
STS Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: [Imron \(2019\)](#)

Sebelum analisis data menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment*, dilakukan perubahan data ordinal ke interval.Hal ini disebabkan data yang diperoleh dari penyebaran

kuesioner dilapangan adalah data ordinal, maka perlu diubah menjadi data interval. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Menghitung frekuensi (f) responden terhadap masing-masing kuesioner
- 2) Membagi setiap bilangan pada frekuensi (f) masing-masing item dengan n jumlah (jumlah responden)
- 3) Menjumlahkan masing-masing proporsi secara berurutan untuk setiap item sehingga diperoleh proporsi kumulatif
- 4) Menentukan nilai z untuk masing- masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
- 5) Menghitung *Scale Value* (SV) atau nilai skala dengan rumus:
- 6) Mengubah *Scale Value* (SV) terkecil menjadi satu (= 1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Value* (TSV).

Scale Value (TSV).

Setelah data yang terkumpul menjadi data interval, maka tahapan berikut adalah melakukan analisis data.

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang terkumpul serta menginterpretasikan data tersebut berdasarkan persentase dari alternatif jawaban yang telah dikemukakan responden ditambah dukungan informasi dari ahli studi dokumentasi dan wawancara.

Pendeskripsian jawaban responden ini dilakukan dengan analisis item, setiap item pernyataan responden dianalisis dengan menginterpretasikan tingkat persentase jawaban responden terhadap skor dari skala pengukuran yang ditentukan. Untuk mencari persentase tersebut menggunakan rumus sebagai berikut

$$P = \frac{\text{Jumlah Skor Jawaban Hasil Penelitian}}{\text{Jumlah Skor Jawaban Ideal}} \times 100 \%$$

Deskripsi hasil penelitian tersebut akan di tafsirkan nilainya berdasarkan beberapa kategori tertentu, menurut Arikunto (2007: 44), bahwa untuk menentukan hasil kesimpulan dalam penelitian diperlukan kriteria yang akan dijadikan dasar penilaian, adapun kriteria dasar penilaiannya sebagai berikut:

- 76 – 100 % : sangat baik
- 51 – 75 % : baik
- 26 – 50 % : kurang
- 0 – 25 % : kurang sekali

Namun dalam kriteria penilaian dalam penelitian ini dengan mengacu dari kriteria penilaian menurut Arikunto, penulis memodifikasi kriteria penilaian tersebut dengan memperhatikan bobot alternatif jawaban yang penulis gunakan. Karena menggunakan lima kriteria maka kriteria pengukurannya dimulai dari 25% diperoleh dari:

$$\frac{1}{4} \times 100 = 25\%$$

Sedangkan untuk interval nilai antar kategori dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{jarak interval} &= \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah interval}} \times 100\% \\ &= \frac{100 - 25}{4} \times 100\% = 18,75 \% \end{aligned}$$

Setelah mendapatkan nilai interval maka dibuatkan tabel kriteria penilaiannya adalah:

Tabel 2.4 Kriteria Penilaian

Persentase	Kategori
81,26 – 100	Sangat baik
62,51 – 81,25	Baik
43,76 – 62,50	Tidak Baik
25,00 – 43,75	Sangat Tidak Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti

Adapun pedoman interpretasi koefisien korelasi yang menentukan hubungan antara variabel yang diteliti adalah sebagai berikut

Tabel 2.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Setelah koefisien korelasi sudah diketahui, selanjutnya menghitung Koefisien Determinasi dengan cara mengkuadratkan Koefisien Korelasi yang telah didapat kemudian dikalikan 100%. Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain. Koefisien Determinasi menurut Sugiyono dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD: koefisien determinasi

r^2 : nilai koefisien korelasi

Uji Signifikan dengan Uji t

Untuk mengetahui tingkat kevalidan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka digunakan rumus uji signifikan t menurut Sudjana (1984:369) yaitu:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r^2}}$$

Kriteria uji:

- Derajat kebebasan (dk) : N-2
- Kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ditentukan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan tingkat kesalahan α sebesar 5%
- Aturan keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Research Lokus

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan pada lokus Kantor Sekretariat Badan Geologi, yang beralamat di Jalan. Diponegoro No 57 Kota Bandung

RESULT DAN DISCUSSION

Company dan responden profile

Sekretariat Badan Geologi merupakan salah satu unit teknis di bawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang berlokasi di Jl. Diponegoro 57, Bandung 40122. Sekretariat Badan Geologi mempunyai tugas yaitu melaksanakan penelitian dan pelayanan di bidang geologi, Sekretariat Badan Geologi juga mempunyai tugas yaitu penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program penelitian dan pelayanan di bidang geologi, Pelaksanaan penelitian dan pelayanan di bidang geologi, Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pelayanan di bidang geologi dan pelaksanaan administrasi Badan Geologi. Badan Geologi Memiliki visi misi yaitu:

1. Visi dari Sekretariat Badan Geologi: Geologi untuk perlindungan dan kesejahteraan masyarakat.
2. Misi yang diemban oleh Sekretariat Badan Geologi dilaksanakan guna mencapai tujuan yang meliputi:
 - a. Mempromosikan geologi untuk kepentingan perencanaan dan penataan wilayah.
 - b. Mengungkap potensi geo-resources (sumber daya geologi): migas, panas bumi, batubara, mineral dan air tanah serta potensi geologi lainnya.
 - c. Mengungkap potensi bencana geologi bagi kepentingan perlindungan manusia dan potensi ekonomi.
 - d. Mendorong penerapan geo-sciences bagi kepentingan konservasi geo-resources dan potensi geologi lainnya serta perlindungan lingkungan.

Sesuai dengan Peraturan Menteri ESDM no 18 tahun 2010 Badan Geologi memiliki Tupoksi/ Tugas, Pokok dan Fungsi sebagai berikut:

- a. Tugas yang diemban Sekretariat Badan Geologi adalah: Melaksanakan penelitian dan pelayanan di bidang geologi.
- b. Fungsi Sekretariat Badan Geologi adalah:
 1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program penelitian dan pelayanan di bidang geologi.
 2. Pelaksanaan penelitian dan pelayanan di bidang geologi.
 3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pelayanan di bidang geologi.
 4. Pelaksanaan urusan administrasi Badan Geologi.

Research result dan analysis

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka di lakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Penelitian akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dengan menganalisis setiap jawaban yang diberikan responden terkait item pernyataan yang ada.

Pernyataan terdiri dari kompetensi satuan pengamanan sekretariat badan geologi bandung sebanyak 23 item dan kinerja satuan pengamanan di sekretariat badan geologi bandung sebanyak 6 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian di lakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan yang ada maka digambarkan pada garis kontinum menurut Ridwan (2005:94) sebagai berikut

Gambar 3.1
Garis Kontinum

67,01%

Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Kuat	Sangat Tinggi
0%-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%

Sumber : Ridwan (2005:94)

Ho : $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh kompetensi satuan pengamanan terhadap Kinerja pelayanan pada Sekretariat Badan Geologi.

Ha : $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh kompetensi satuan pengamanan terhadap Kinerja pelayanan pada Sekretariat Badan Geologi.

Tabel 3.2 Non ParaMetric Correlations

Spearman's rho	KOMPENTENSI	Correlation	1,000	,929**
		Coefficient Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	13	13
	KINERJA	Correlation	,929**	1,000
		Coefficient Sig. (2-tailed)	,000	.
N		13	13	

Berdasarkan hasil output SPSS 21 dari tabel 3.2 maka nilai koefesien korelasi (ρ) sebesar 0,929. Nilai Koefesien Korelasi 0,929 mengandung arti Sangat Kuat, (Imron, 2019) dengan Kinerja Pelayanan di Sekretariat Badan Geologi Bandung. Nilai Koefesien Korelasi hasil di uji terlebih dahulu menggunakan (Wibowo, 2022) di dapatkan hasil bahwa t hitung sebesar 1,093, sedangkan di lihat dari t tabel dengan nilai derajat bebas adalah $n-2$ ($13-2=11$) Maka di dapatkan nilai t tabel 2,16 di karenakan nilai t hitung lebih besar dari tabel maka di putuskan bahwa Ho di tolak artinya bahwa adanya hubungan yang nyata dan positif antara kompetensi satuan pengamanan dan kinerja pelayanan sebesar (hubungan yang kuat).

Hubungan antara Kompetensi satuan pengamanan terhadap kinerja pelayanan di Sekretariat Badan Geologi, telah di uji dan nyata adanya sebesar 0,929 . maka untuk mengitung Pengaruh Kompetensi Satuan Pengamanan terhadap kinerja pelayanan di Sekretariat Badan geologi, dengan menggunakan rumus Koefesien Determinasi berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Koefesien Determinasi, maka di dapatkan nilai :

$$KD = (0,929)^2 \times 100\% = 86.30\%$$

Nilai Pengaruh Kompetensi Satuan Pengamanan terhadap Kinerja Pelayanan Pada Sekretariat Badan Geologi Bandung adalah sebesar 86,30% Nilai pengaruh ini dapat di kategorikan pengaruh yang Sangat Kuat. Maka pengaruh variabel yang tidak di teliti tetapi berpengaruh Pada Kinerja Pelayanan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung adalah sebesar :

$$100\% - 86,30\% = 13,7\%$$

Pengaruh variabel lain yang tidak di teliti mendapatkan hasil 13,7% yang dapat di Kategorikan Sangat Rendah. Sehingga Hipotesis Penelitian yang di Kemukakan oleh peneliti yaitu, "Adanya Kompetensi satuan Pengamanan terhadap kinerja pelayanan pada Sekretariat Badan Geologi Bandung, dapat di terima karena di dukung oleh fakta dari lapangan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan diantaranya :

1. Kompetensi satuan pengamanan pada sekretariat badan geologi, memiliki 7 dimensi dengan rata-rata presentase sebesar 70,37% dikategorikan tinggi (kuat)

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai 73,85%
- 2) Keterampilan 71,28%
- 3) Pengalaman 72,31%
- 4) Kepribadian 71,54%
- 5) Motivasi 66,15%
- 6) Intelektual 71,28%
- 7) Budaya Organisasi 66,15%

Dimensi yang nilai tertinggi adalah keyakinan dan nilai-nilai presentase sebesar 73,85% yang paling tinggi diantara dimensi lainnya, untuk dimensi terendah terdapat pada dua dimensi motivasi dan budaya organisasi, yang memiliki presentase yang sama 66,15%. Untuk indikator tertinggi terdapat pada pernyataan satuan pengamanan mampu berkeaktivitas untuk meningkatkan kinerja

Dengan presentase sebesar 78,46% yang terdapat dalam dimensi keyakinan dan nilai-nilai. Untuk indikator terendah terdapat dua indikator yang masing-masing mempunyai presentase yang sama 63,08%, dengan pernyataan yaitu satuan pengamanan mempunyai inisiatif untuk belajar tentang perkembangan arus informasi dengan presentase 63,08% terdapat dalam dimensi motivasi, dan satuan pengamanan selalu mengikuti kegiatan SBO (spiritual, budaya dan olahraga) yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan presentase 63,08% terdapat dalam dimensi budaya organisasi.

2. Kinerja pelayanan pada sekretariat badan geologi, dengan rata-rata sebesar 67,01% hasil penilaian garis kontinum di kategorikan kuat, yang didalamnya terdapat tiga dimensi yaitu :

- 1) Kemampuan 70,26%
- 2) Usaha 66,15%
- 3) Kesempatan 64,62%

Untuk dimensi tertinggi yaitu kemampuan dengan presentase sebesar 70,26% sedangkan dimensi terendah terdapat dalam dimensi kesempatan dengan presentase 64,62% dan untuk indikator tertinggi terdapat pada pernyataan yaitu satuan pengamanan dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai idengan fungsinya dengan presentase 75,38% sedangkan indikator yang terendah terdapat pada indikator satuan pengamanan mampu senang apabila mengerjakan tugas yang menantang walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar dengan presentase 63,08%.

3. Besarnya pengaruh kompetensi satuan pengamanan terhadap kinerja pelayanan pada sekretariat badan geologi kementerian energi dan sumber daya mineral bandung adalah sebesar 86,30% yang dikategorikan (sangat kuat), dengan nilai pengaruh koefisien korelasi sebesar 0,929. Maka dapat dikategorikan hubungan yang sangat kuat dengan arah yang sangat positif. Serta variabel x kompetensi satuan pengamanan sedangkan pengaruh variabel lainnya tidak diteliti yaitu 13,7%. Dengan hasil t hitung 19,359 dan t tabel 2,16 maka t hitung lebih > sehingga Ho ditolak artinya terdapat pengaruh kompetensi satuan pengamanan terhadap kinerja pelayanan pada sekretariat badan geologi kementerian energy dan sumberdaya manusia bandung.

Suggestion

Berdasarkan hasil analisis maka saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1) Berdasarkan hasil data kuisioner maka didapatkan hasil bahwa pada variabel kompetensi satuan pengamanan yang menunjukkan indikator terendah yaitu Untuk indikator terendah terdapat dua indikator yang masing-masing mempunyai presentase yang sama 63,08%, dengan pernyataan yaitu satuan pengamanan mempunyai inisiatif untuk belajar tentang perkembangan arus informasi terdapat dalam dimensi motivasi dan satuan pengamanan selalu mengikuti kegiatan SBO (spiritual, budaya dan olahraga)

2) Yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan presentase 63,08 % terdapat dalam dimensi budaya organisasi. Dalam rangka meningkatkan kompetensi satuan pengamanan pimpinan selaku coordinator satuan pengamanan diharapkan dapat lebih baik membuat rencana program-program kerja pelayanan dan pengembangan satuan pengamanan yang berorientasi kepada peningkatan kinerja satuan pengamanan dalam meningkatkan pelayanan satuan pengamanan, seperti mengikuti program pelatihan pelayanan satuan pengamanan, memberikan pengertian tupoksi satuan pengamanan dan mempelajari buku saku satuan pengamanan, agar dalam memberikan pelayanan kepada pegawai dapat mendapatkan kepuasan. Untuk itu satuan pengamanan di secretariat badan geologi bisa lebih inisiatif dalam memberikan pelayanan kepada pegawai sekretariat badan geologi dan aktif dalam kegiatan SBO (spiritual, budaya dan olahraga).

3) Untuk variabel kinerja pelayanan didapatkan hasil indikator terendah yaitu satuan pengamanan mampu senang apabila mengerjakan tugas yang menantang walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar dengan presentase 63,08%. Agar lebih inovatif lagi kinerja pelayanan yang dilakukan satuan pengamanan, manajemen menggunakan teknologi keamanan yang lebih canggih lagi dengan penambahan cctv pada lokasi-lokasi yang rawan akan pencurian seperti daerah parkir kendaraan roda empat lalu cctv yang tidak berfungsi harap diperbaiki dan lebih menggunakan cctv yang bisa bergerak dan juga terhubung langsung keamanan kepada pihak kepolisian agar bisa langsung ditindak lanjuti.

REFERENCES

- Adisetiawan, R. (2017). Globalization of the World Capital Market and Its Effect on the Indonesian Capital Market. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 10-17. doi:<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.19>
- Creswell, J. W. (2002). Research desig. *Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*, Jakarta: KIK, 121-180.
- Fatmah, D. (2017). The Influence of Job Characteristics and Employee Competencies on Employee Performance on CV. Fajar Mojokerto Printing. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700-709. doi:<https://doi.org/10.33059/jseb.v8i2.428>
- Fitriyani, F. (2019). Concept of Educational Organization in School Empowerment. *El-Ghiroh: Jurnal Studi Keislaman*, 17(02), 61-80. doi:<https://doi.org/10.37092/el-ghiroh.v17i02.105>
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Management And Executive. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.
- Harlie, M. (2012). The effect of work discipline, motivation and career development on the performance of civil servants at the Tabalong Regency government in Tanjung, South Kalimantan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Imron, I. (2019). The Influence of Leadership Style, Teamwork, and Organizational Culture on Work Performance and Its Impact on Employee Performance. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.

- Kisworo, Y., & Paramita, G. (2019). The effect of situational leadership style and competence on employee performance of pt. Towers watson purbajaga. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 22-35.
- Lethbridge, T. C., Sim, S. E., & Singer, J. (2005). Studying software engineers: Data collection techniques for software field studies. *Empirical software engineering*, 10(3), 311-341. doi:<https://doi.org/10.1007/s10664-005-1290-x>
- Marliani, N. (2015). Improving Students' Mathematical Creative Thinking Ability Through the Missouri Mathematics Project (MMP) Learning Model. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(1). doi:<https://doi.org/10.30998/formatif.v5i1.166>
- Nainggolan, S. P., & Sitorus, M. (2022). The Effect of Leadership Style and Work Control on Employee Performance at PT. Karya Semangat Mandiri. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 2(2), 171-178.
- Olla, T. S. O., & Andriyani, S. (2017). The Effect of Democratic Leadership Style on Employee Performance (Study at PT. Timor Express Intermedia Kupang). *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 5(2), 259-272.
- Plangiten, P. (2013). leadership style and work environment influence on employee job satisfaction at PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Prawiyogi, A. G., & Toyibah, R. A. (2020). Strategy to Improve Student Competence Through Competency Certification Model. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(1 Juni), 78-86. doi:<https://doi.org/10.34306/abdi.v1i1.103>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The influence of competence and work discipline on employee performance. *Proceedings of FRIMA (Management and Accounting Scientific Research Festival)*(2), 666-670. doi:<https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Rakhman, F. A. (2020). Transfer of structural positions to functional positions: a compensation analysis for the abolition of echelon iii and iv positions in the center for human resources development of apparatus. *JURNAL APARATUR*, 4(2), 53-66. doi:<https://doi.org/10.52596/ja.v4i2.12>
- Rozhania, Z. N., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2022). Review of Islamic Business Ethics on Muslim Clothing Marketing Practices Study at Almeera Moslem Store Bogor. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 129-140. doi:<https://doi.org/10.47467/elmal.v3i1.653>
- Sofiyanti, N., & Putra, R. A. K. (2017). The Effect of Career Development and Work Motivation on the Performance of Family Planning Extension Officers (PKB) at the Family Planning and Women's Empowerment Agency (bkbpp) Karawang Regency. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(2). doi:<https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i2.295>
- Ulfa, R. (2021). Research Variables in Educational Research. *AL-Fathonah*, 1(1), 342-351.
- Wahyuni, E. S., & Nova, T. (2019). Analysis of the whistleblowing system and the competence of the apparatus towards fraud prevention (Empirical study on the Bengkalis Regency Regional Apparatus Organization Unit). *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 189-194. doi:<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v6i2.867>
- Wibowo, A. S. (2022). The effect of human resources development on employee performance in class ii a purwokerto penal institutions. *Journal of Management Review*, 5(3), 655-663.