



Analisis Kinerja Security PT Adonara Bakti Bangsa dalam Project Central Pertamina Hulu Rokan berdasarkan Pengawasan, Disiplin Kerja dan Pelatihan

Analysis of PT Adonara Bakti Bangsa Security Performance in the Pertamina Hulu Rokan Central Project based on Supervision, Work Discipline, and Training

Abd. Rasyid Syamsuri^{1*}, Fiona², Putri Dedsri Maharani³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja security PT Adonara Bakti Bangsa dalam project central Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 271 personel security sebagai responden, yang dipilih melalui metode *simple random sampling*. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dengan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel security, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel security, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel security. Secara simultan pengawasan, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel security, yang menunjukkan bahwa peningkatan pengawasan, disiplin kerja dan pelatihan akan meningkatkan kinerja personel security. Berdasarkan nilai R Square, ketiga variabel ini menjelaskan 64,1% variabilitas kinerja personel security, dengan nilai R Square sebesar 0,641.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Security

Abstract

This study aims to analyze the effects of supervision, work discipline, and training on the performance of security personnel at PT Adonara Bakti Bangsa in the Project Central Pertamina Hulu Rokan, specifically in the Rokan working area. This research employs a quantitative approach, with a sample of 271 respondents selected using a simple random sampling method. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The findings reveal that supervision, work discipline, and training have a positive and significant effect on the performance of security personnel. Furthermore, supervision, work discipline, and training have a positive and significant impact on the performance of security personnel simultaneously. This suggests that enhancing supervision, work discipline, and training will improve the performance of security personnel. Based on the R-squared value, these three variables explain 64.1% of the variability in the performance of security personnel, with an R-squared value of 0.641.

Keywords: Supervision, Work discipline, Training, Security Guard Performance.

Histori Artikel:

Diterima 21 Januari 2025, Direvisi 15 Juli 2025, Disetujui 16 Juli 2025, Dipublikasi 21 Juli 2025.

***Penulis Korespondensi:**

Putri.dedsri6405@student.unri.ac.id

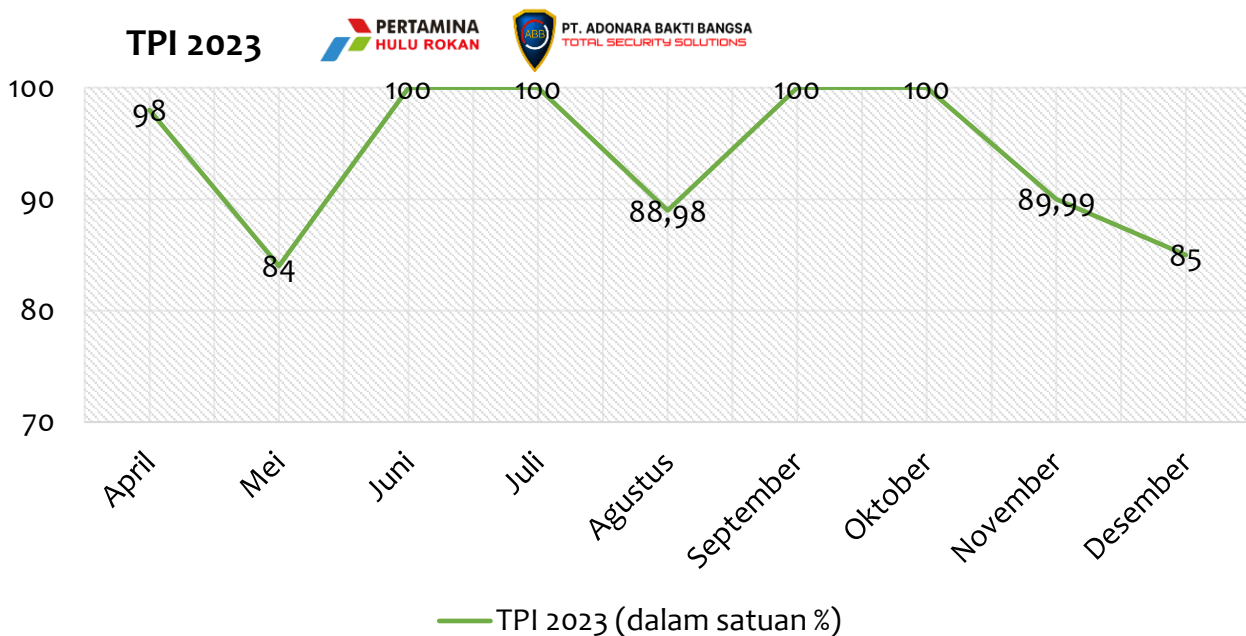
DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.502>

PENDAHULUAN

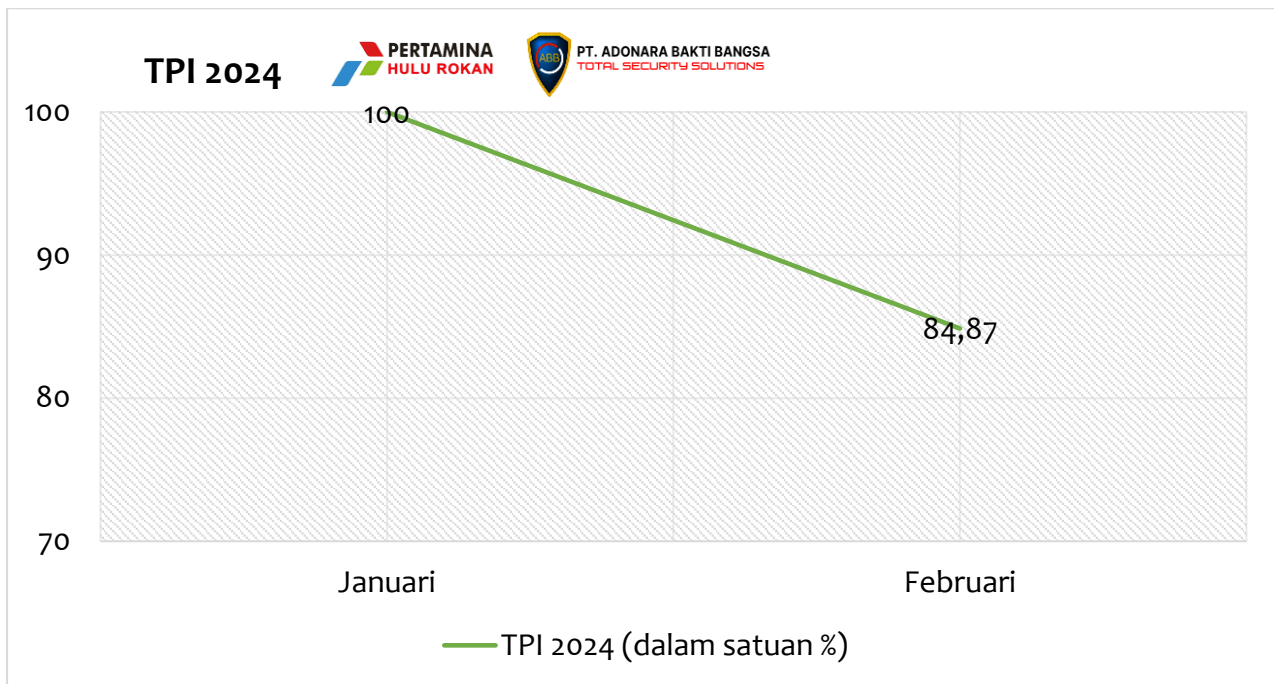
Personal atau individu yang bekerja secara produktif dalam suatu organisasi baik instansi maupun perusahaan merupakan sumber daya manusia (SDM) bagi organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi jika dibandingkan dengan elemen sumber daya lain seperti teknologi, modal, bahan baku karena manusia dapat mengendalikan faktor lain (Agustina, 2020). Menurut pandangan Mangkunegara (2013), kinerja mencerminkan hasil kerja sumber daya manusia yang dinilai dari kualitas dan kuantitas *output*. Apabila kualitas dan kuantitas yang dihasilkan memenuhi atau melampaui standar yang telah ditentukan, maka kinerja dapat dikatakan optimal. Namun, jika hasil kerja tidak sesuai dengan harapan, hal ini dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam pelaksanaannya.

Dalam konteks keamanan, kinerja *security* menjadi krusial dalam menjaga aset, personel, dan reputasi perusahaan. Kinerja *security* tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengantisipasi dan menanggulangi ancaman keamanan, tetapi juga kemampuan dalam memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan serta aset perusahaan. Hal ini menjadi sangat penting bagi perusahaan *outsourcing*, di mana kepercayaan klien terhadap kemampuan perusahaan dalam menyediakan layanan keamanan menjadi kunci utama dalam mempertahankan dan memperluas pangsa pasar. Kinerja *security* yang optimal mencakup berbagai aspek, mulai dari kewaspadaan terhadap potensi ancaman, kemampuan dalam mengantisipasi dan menanggulangi situasi darurat, hingga kemampuan dalam memberikan pelayanan dan rasa aman bagi karyawan serta pengunjung perusahaan.



Gambar 1. Hasil Total Performance Indeks Security Periode April - Desember 2023

Sumber: Data Operasional PT. ABB



Gambar 2. Hasil Total Performance Indeks Security Periode Januari - Februari 2024

Sumber: Data Operasional PT. ABB

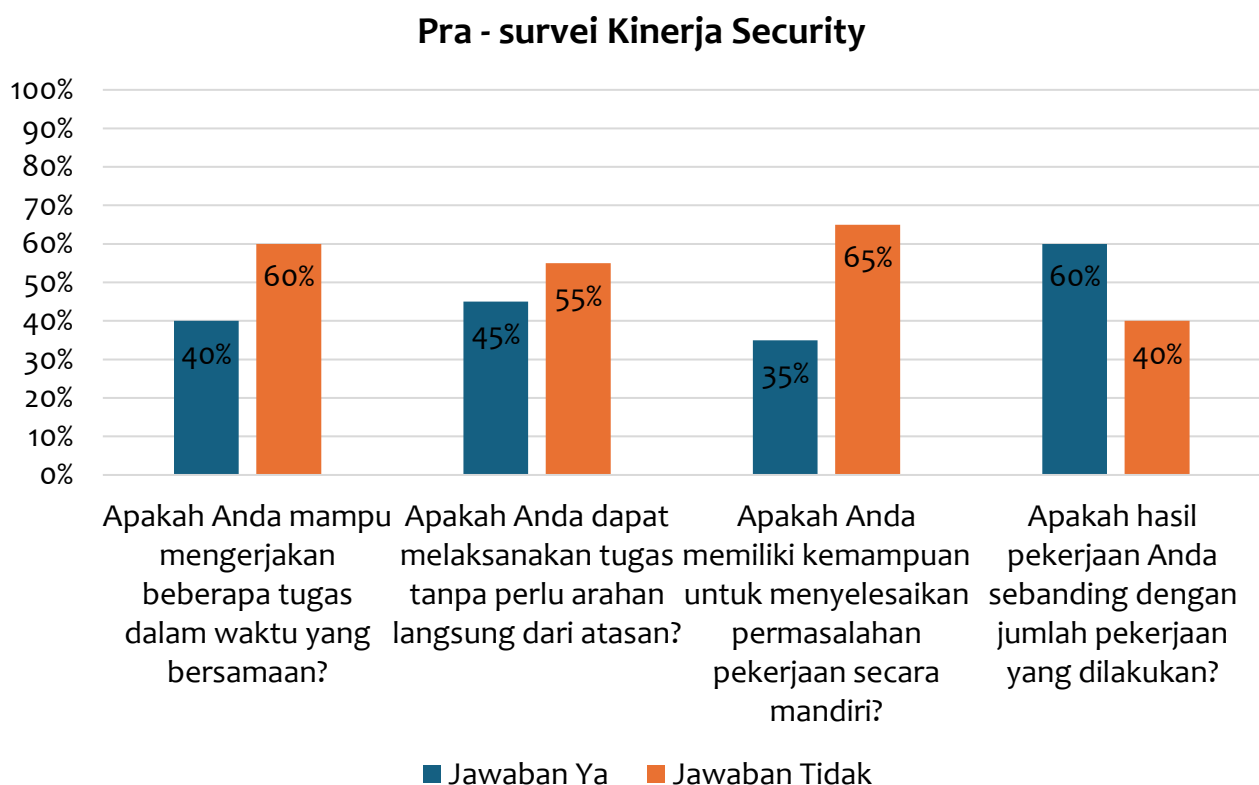
Berdasarkan data total *performance* indeks (TPI) yang dilihat dari jumlah output kasus yang dapat diselesaikan, terdapat adanya penurunan dalam periode tertentu. Penurunan ini dapat menjadi sumber kekhawatiran yang signifikan mengingat kinerja keamanan (*security*) yang rendah dapat meningkatkan risiko terhadap potensi ancaman keamanan, yang kemudian dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja *security* adalah pengawasan. Dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan maka para pimpinan harus melakukan berbagai cara salah satunya adalah dengan melakukan pengawasan. Pengawasan adalah proses yang sistematis dalam menetapkan standar kerja atau ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut (Ahin, 2022). Menurut (Jufrizen, 2016), pengawasan ialah suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu penelitian yang dilakukan (Ramdani et al., 2022), menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *aviation security* di bandar udara Djalaluddin Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi kinerja *security*.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *security* yaitu disiplin kerja. Menurut (Jufrizen, 2016), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sama halnya dengan (Paroli, 2024), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian yang telah dilakukan (Yapentra & Desthya, 2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan unit *security* di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja *security*.

Terakhir salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *security* yaitu pelatihan. Menurut (Muzakir et al., 2023) pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu yang secara sistematis meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mencapai hasil profesional dibidangnya. Sedangkan menurut (mangkunegara,2013), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dalam penelitian (Muzakir et al., 2023) menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *security port* PT. Mifa Bersaudara. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja *security*.

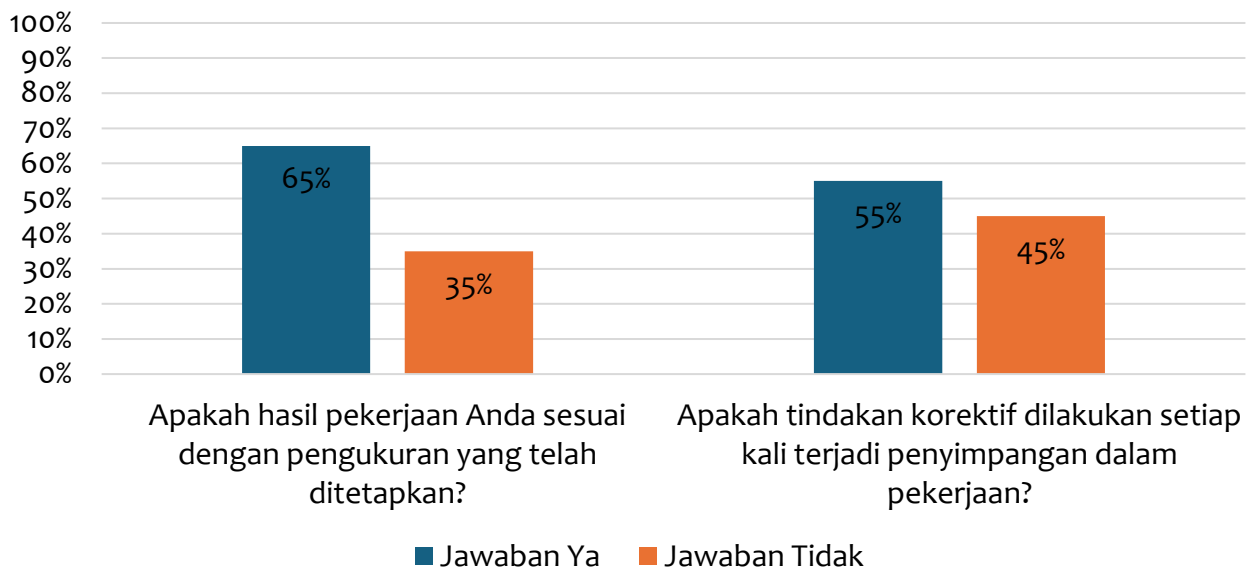
Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan peneliti maka hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Pra Survey Kinerja Security
Sumber: Hasil Pra Survey, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei kinerja *security*, menunjukkan bahwa mayoritas *security* belum mampu melaksanakan tugas tanpa arahan, menyelesaikan masalah secara mandiri, dan mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan, namun sebagian besar merasa hasil pekerjaan mereka sebanding dengan jumlah tugas yang dilakukan.

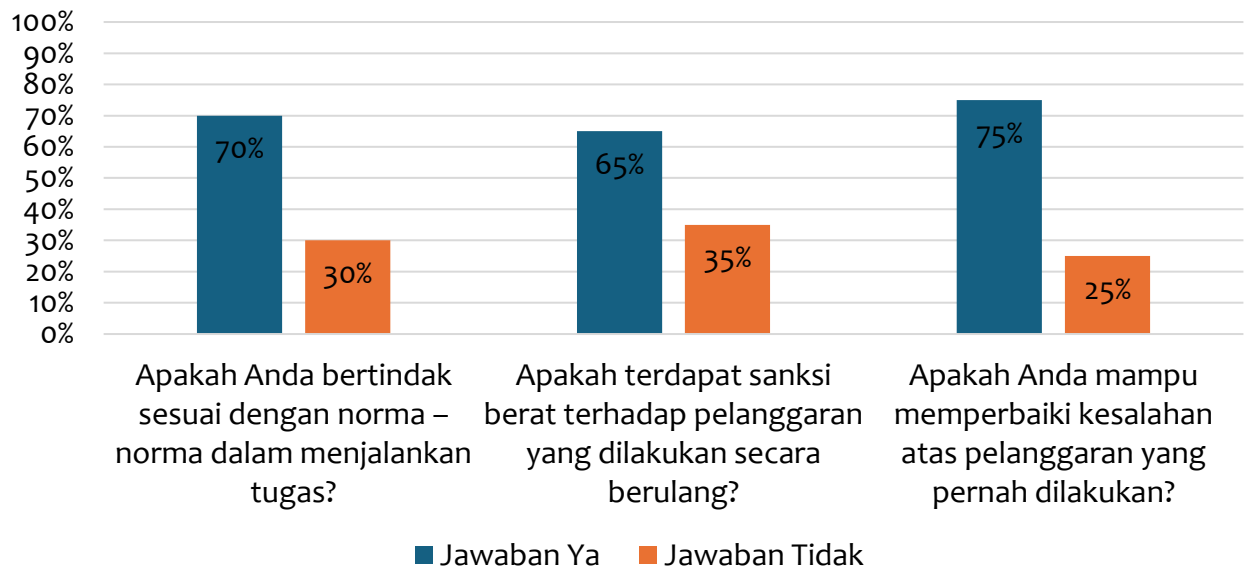
Pra - survei Pengawasan



Gambar 4. Hasil Pra Survey Pengawasan
 Sumber: Hasil Pra Survey, 2024

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 35% responden merasa hasil pekerjaan mereka belum sesuai standar, sementara 45% menyatakan tindakan korektif tidak selalu dilakukan saat terjadi penyimpangan. Hal ini mengindikasikan lemahnya pengawasan dan inkonsistensi dalam penerapan tindakan korektif, yang dapat berdampak pada penurunan kinerja personel security.

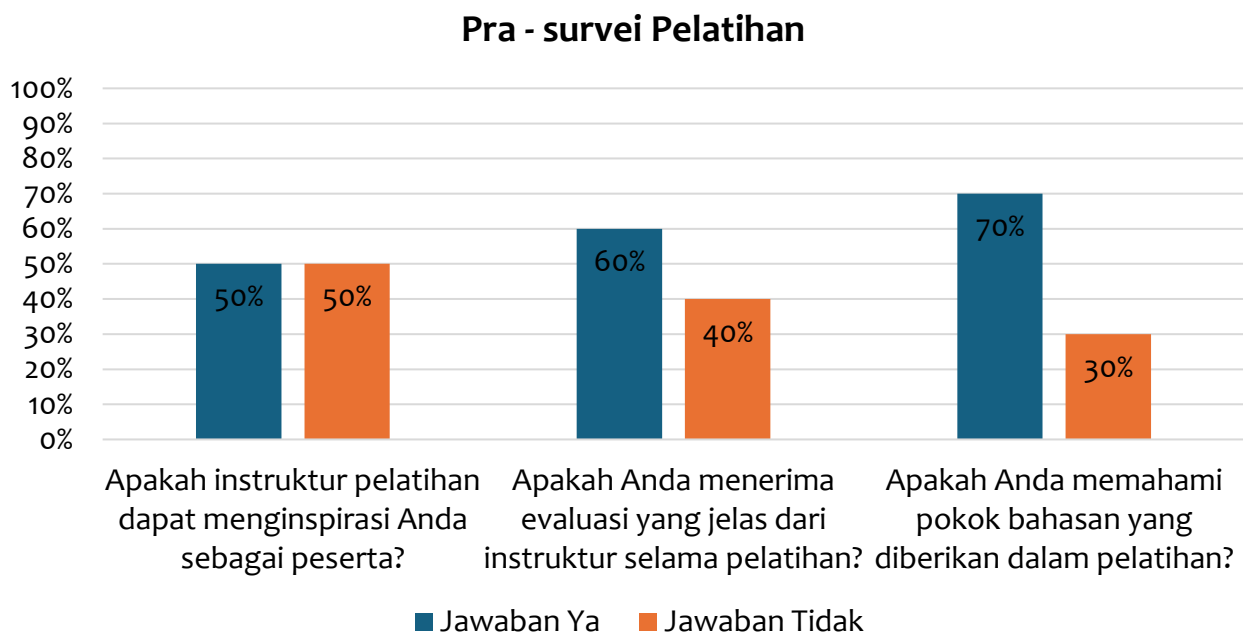
Pra - survei Disiplin Kerja



Gambar 5. Hasil Pra Survey Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Pra Survey, 2024

Hasil pra-survei disiplin kerja menunjukkan bahwa 30% responden tidak bertindak sesuai norma dalam menjalankan tugas, yang mencerminkan rendahnya kepatuhan terhadap aturan. Sebanyak 35% responden menyatakan bahwa sanksi berat tidak diterapkan terhadap

pelanggaran berulang, menunjukkan lemahnya konsistensi dalam penegakan disiplin. Selain itu, 25% responden merasa tidak mampu memperbaiki kesalahan atas pelanggaran sebelumnya, yang mengindikasikan kurangnya pembinaan untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi personel dalam memperbaiki perilaku.



Gambar 6. Hasil Pra Survey Pelatihan
Sumber: Hasil Pra Survey, 2024

Hasil pra-survei pelatihan menunjukkan beberapa permasalahan. Sebanyak 50% responden merasa instruktur kurang mampu menginspirasi, mengindikasikan rendahnya efektivitas instruktur dalam memotivasi peserta. Selain itu, 40% responden menyatakan tidak menerima evaluasi yang jelas, menunjukkan kurang optimalnya proses umpan balik selama pelatihan. Terakhir, 30% responden yang tidak memahami pokok bahasan mengindikasikan penyampaian materi pelatihan yang kurang efektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan peserta.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang berlandaskan pada pendekatan positivistik dengan memanfaatkan data konkret. Data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan objektif. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada responden yang dalam hal ini adalah personel security PT. ABB yang bertugas dalam project Central Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal ilmiah terdahulu dan buku-buku yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu pengawasan, disiplin kerja, pelatihan, dan kinerja.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh personel security PT. ABB yang terlibat dalam project Central Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan, yang berjumlah 839 personel. Untuk menentukan sampel yang mewakili populasi tersebut secara objektif, digunakan teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling. Teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel, tanpa memandang strata atau kelompok tertentu. Teknik ini dinilai paling cocok karena memberikan distribusi yang adil dan minim bias, serta memungkinkan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi secara keseluruhan. Jumlah

sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui besarnya, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (margin of error) yang dapat diterima. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = N / 1 + N(e)^2$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan yang ditoleransi (0,05 untuk tingkat kepercayaan 95%)

maka:

$$n = 839 / (1 + 839 (0,05)^2) = 839 / 1 + 839 (0,0025) = 839 / (1 + 2,0975) = 839 / 3,0975 = 271$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 271 personel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja security berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata nilai 4,29. Indikator tertinggi pada variabel ini adalah ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, yang memperoleh skor 4,6. Hal ini menunjukkan bahwa personel security sangat teliti dalam melaksanakan tugasnya. Namun, indikator dengan skor terendah adalah kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan secara mandiri, dengan nilai 3,9, yang mengindikasikan perlunya peningkatan pada aspek kemandirian dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Variabel pengawasan juga berada pada kategori sangat baik, dengan rata-rata nilai 4,33. Indikator tertinggi adalah memahami target perusahaan, dengan skor 4,58, yang mencerminkan bahwa personel security memiliki pemahaman yang sangat baik terhadap target yang harus dicapai. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah jumlah hasil sesuai dengan pengukuran, yang memiliki skor 4,09, menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam memastikan hasil kerja sesuai dengan standar pengukuran yang ditetapkan.

Variabel disiplin kerja berada dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata nilai 4,29. Indikator tertinggi adalah bekerja sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan, yang memperoleh skor 4,6, mengindikasikan bahwa personel security memiliki tingkat kepatuhan yang sangat baik terhadap peraturan perusahaan. Indikator dengan nilai terendah adalah sanksi berat terhadap pelanggaran yang berulang, dengan skor 4,05, yang menunjukkan perlunya penguatan terhadap penerapan sanksi yang tegas untuk mencegah pelanggaran berulang. Variabel pelatihan mendapatkan rata-rata nilai 4,35, yang juga berada dalam kategori sangat baik. Indikator tertinggi adalah kualifikasi yang memadai dari instruktur, dengan skor 4,73, yang menunjukkan bahwa instruktur dalam program pelatihan memiliki kompetensi yang sangat baik. Sebaliknya, indikator dengan skor terendah adalah menerima evaluasi dari instruktur, dengan nilai 4,06, yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam memberikan evaluasi yang lebih efektif kepada peserta pelatihan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja security PT. ABB dalam project central Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan berada dalam kategori sangat baik. Namun, terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih untuk terus meningkatkan efektivitas pengawasan, disiplin kerja, dan pelatihan.

Uji validitas dilakukan untuk menentukan keabsahan kuesioner menggunakan SPSS versi 26. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel pengawasan, disiplin kerja, pelatihan, dan kinerja security memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,5, sehingga dinyatakan valid. Uji reabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha menunjukkan

bahwa semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel, dengan rincian pengawasan 0,812, disiplin kerja 0,805, pelatihan 0,832, dan kinerja security 0,851.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi dapat digunakan sebagai prediktor yang baik. Uji normalitas menunjukkan data residual terdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,164 yang lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel bebas, ditandai dengan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | item | Corrected Item Total Corelation | Pengukuran Nilai | Keputusan |
|-------------------------|-------|---------------------------------|------------------|-----------|
| Kinerja Security (Y) | Y.1 | 0,678 | 0,5 | Valid |
| | Y.2 | 0,652 | 0,5 | Valid |
| | Y.3 | 0,561 | 0,5 | Valid |
| | Y.4 | 0,846 | 0,5 | Valid |
| | Y.5 | 0,800 | 0,5 | Valid |
| | Y.6 | 0,724 | 0,5 | Valid |
| | Y.7 | 0,777 | 0,5 | Valid |
| | Y.8 | 0,839 | 0,5 | Valid |
| | Y.9 | 0,627 | 0,5 | Valid |
| | Y.10 | 0,548 | 0,5 | Valid |
| Pengawasan (X1) | X1.1 | 0,675 | 0,5 | Valid |
| | X1.2 | 0,724 | 0,5 | Valid |
| | X1.3 | 0,807 | 0,5 | Valid |
| | X1.4 | 0,808 | 0,5 | Valid |
| | X1.5 | 0,857 | 0,5 | Valid |
| | X1.6 | 0,800 | 0,5 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,639 | 0,5 | Valid |
| | X2.2 | 0,688 | 0,5 | Valid |
| | X2.3 | 0,635 | 0,5 | Valid |
| | X2.4 | 0,749 | 0,5 | Valid |
| | X2.5 | 0,789 | 0,5 | Valid |
| | X2.6 | 0,720 | 0,5 | Valid |
| Pelatihan (X3) | X3.1 | 0,774 | 0,5 | Valid |
| | X3.2 | 0,783 | 0,5 | Valid |
| | X3.3 | 0,719 | 0,5 | Valid |
| | X3.4 | 0,573 | 0,5 | Valid |
| | X3.5 | 0,746 | 0,5 | Valid |
| | X3.6 | 0,801 | 0,5 | Valid |
| | X3.7 | 0,811 | 0,5 | Valid |
| | X3.8 | 0,655 | 0,5 | Valid |
| | X3.9 | 0,750 | 0,5 | Valid |
| | X3.10 | 0,601 | 0,5 | Valid |

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel pengawasan, disiplin kerja, pelatihan, dan kinerja security memiliki Corrected Item-Total Correlation di atas 0,5. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel telah terbukti valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dianggap reliabel jika mampu menghasilkan hasil yang konsisten ketika dilakukan pengukuran berulang dalam berbagai waktu.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha (α) | Pengukuran Nilai | Keputusan |
|----------------------|-------------------------------|------------------|-----------|
| Kinerja Security (Y) | 0,868 | 0,70 | Reliabel |
| Pengawasan (X1) | 0,779 | 0,70 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,890 | 0,70 | Reliabel |
| Pelatihan (X3) | 0,861 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) yang lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|
| N | 271 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean |
| | ,0000000 |
| | Std. Deviation |
| | 2,55869430 |
| Most Extreme Differences | Absolute |
| | ,047 |
| | Positive |
| | ,037 |
| | Negative |
| | -,047 |
| Test Statistic | ,047 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 |

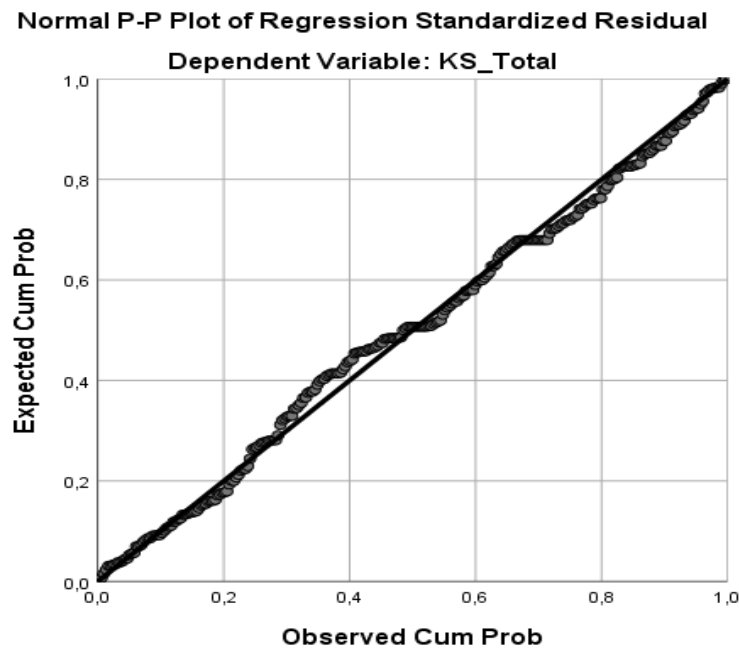
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 7. Hasil Grafik P-Plot
Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Gambar 7 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independent) dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 4,572 | 1,788 | | 2,557 | ,011 | | |
| Pengawasan | ,147 | ,071 | ,106 | 2,080 | ,038 | ,522 | 1,915 |
| Disiplin Kerja | ,319 | ,079 | ,207 | 4,058 | ,000 | ,519 | 1,928 |
| Pelatihan | ,605 | ,044 | ,606 | 13,780 | ,000 | ,696 | 1,436 |

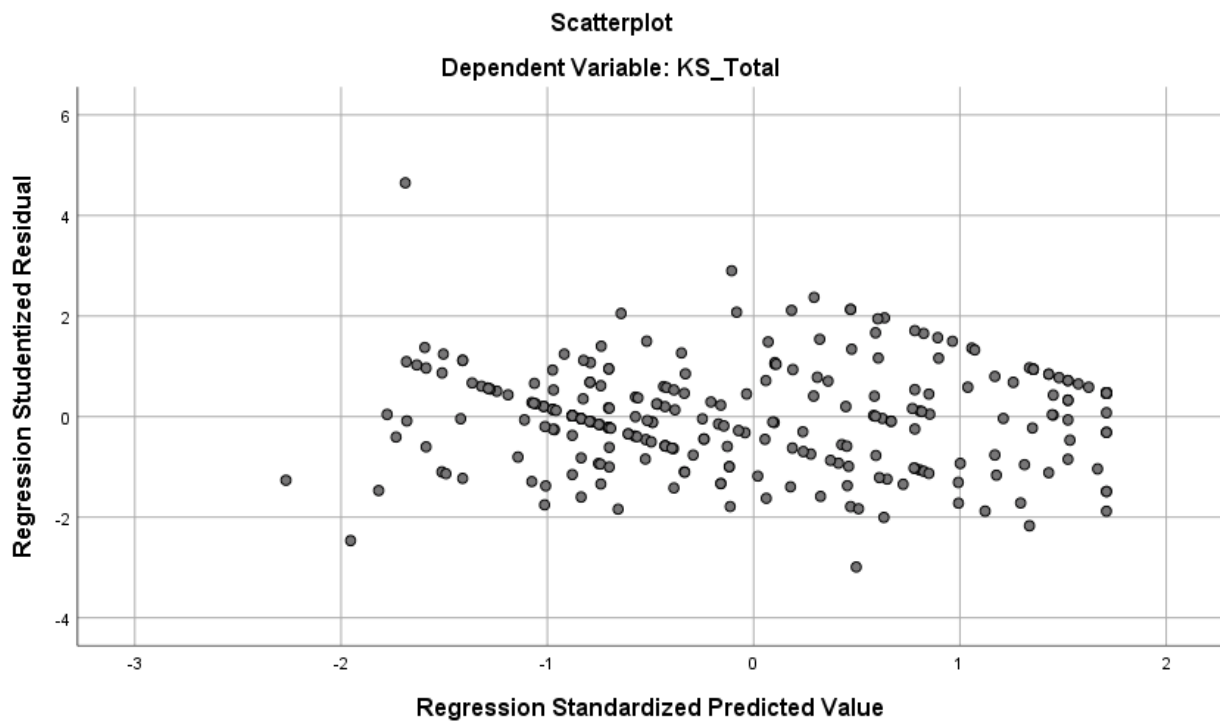
a. Dependent Variable: Kinerja Security

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas, di mana seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi.



Gambar 8. Hasil Grafik Scatterplot
 Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Gambar 8 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar di atas serta di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser
Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,364 | 1,137 | | ,320 | ,749 |
| Pengawasan | ,056 | ,045 | ,106 | 1,256 | ,210 |
| Disiplin Kerja | ,025 | ,050 | ,042 | ,497 | ,620 |
| Pelatihan | -,012 | ,028 | -,031 | -,419 | ,675 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil pengujian menggunakan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Security. Tabel 6 berikut ini menyajikan koefisien regresi, standar error, nilai t, serta signifikansi masing-masing variabel dalam model tersebut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,572 | 1,788 | | 2,557 | ,011 |
| Pengawasan | ,147 | ,071 | ,106 | 2,080 | ,038 |
| Disiplin Kerja | ,319 | ,079 | ,207 | 4,058 | ,000 |
| Pelatihan | ,605 | ,044 | ,606 | 13,780 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Security

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 6 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4,527 + 0,147X_1 + 0,319X_2 + 0,605X_3$. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja security (Y). Nilai konstanta sebesar 4,572 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh ketiga variabel, kinerja security tetap berada pada tingkat tersebut. Koefisien regresi untuk pengawasan sebesar 0,147, disiplin kerja sebesar 0,319, dan pelatihan sebesar 0,605, menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel-variabel ini akan meningkatkan kinerja security sesuai dengan nilai koefisien masing-masing. Pelatihan memberikan pengaruh terbesar, diikuti oleh disiplin kerja dan pengawasan. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja security, dengan disiplin kerja dan pengawasan memberikan kontribusi positif tambahan.

Hasil Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 6 menunjukkan hasil uji t untuk variabel-variabel penelitian. Variabel pengawasan (X_1) memiliki nilai t hitung (2,080) > t tabel (1,650) dan nilai signifikansi (0,038) < 0,05, yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja security. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t hitung (4,058) > t tabel (1,650) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja security. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Pelatihan (X_3) memiliki nilai t hitung (13,780) > t tabel (1,650) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja security. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA | | | | | | |
|-------|------------|---------------|-----|-------------|---------|------|
| Model | | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig |
| 1 | Regression | 3150,886 | 3 | 1050,295 | 158,643 | ,000 |
| | Residual | 1767,667 | 267 | 6,620 | | |
| | Total | 4918,554 | 270 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Security

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa F_{hitung} (158,643) lebih besar dari F_{tabel} (3,03) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pengawasan, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja security.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,800 | ,641 | ,637 | 2,573 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Nilai R-square sebesar 0,641 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 64,1% variasi kinerja personel security dapat dijelaskan oleh tiga variabel, yaitu pengawasan, disiplin kerja, dan pelatihan. Artinya, masih terdapat 35,9% variabel lain di luar model ini yang juga berkontribusi terhadap kinerja security namun belum diteliti. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, terdapat sejumlah variabel lain yang berpotensi signifikan mempengaruhi kinerja security, di antaranya: Motivasi kerja, karena tingkat dorongan internal dan eksternal individu sangat menentukan semangat, konsistensi, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja, karena suasana kerja yang aman, nyaman, serta adanya hubungan interpersonal yang sehat dapat meningkatkan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Kesejahteraan dan kompensasi, sebab sistem imbalan yang adil dan kompetitif akan meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Kompetensi dan pengalaman kerja, karena tingkat keterampilan dan pengetahuan, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pengalaman di lapangan, sangat menentukan ketanggapan dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pengamanan. Dengan demikian, 35,9% variasi yang belum dijelaskan oleh model saat ini dapat dikaji lebih lanjut melalui pendekatan multidimensional dengan memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian lanjutan, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kinerja personel security.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja security PT. ABB (Adonara Bakti Bangsa) dalam project central Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan. Semakin kuat pengawasan yang di terapkan makan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil distribusi jawaban responden variabel pengawasan yang memiliki nilai tertinggi yaitu memahami target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa personel security merasa jelas dan terarah mengenai tujuan yang diinginkan dicapai dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ramdani et al., 2022); (Tanjung, 2021); dan (Lee & Kusumah, 2020) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menyatakan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja security PT. ABB (Adonara Bakti Bangsa) dalam project central Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja personel security maka kinerja personel security juga akan meningkat. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diketahui bahwa indikator

yang memiliki nilai paling tinggi yaitu bekerja sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya indikasi kesadaran tinggi dari personel untuk menjaga standar yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Beberapa penelitian yang dilakukan (Yapentra & Desthya, 2023); (Putra Batra & Ariyanto, 2024) dan (Muzakir et al., 2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pelatihan juga memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja security PT. ABB (Adonara Bakti Bangsa) dalam project central Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan. Hal ini menunjukkan semakin bagus pelatihan yang didapat oleh personel security maka akan meningkatkan kinerja security. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diketahui pernyataan indikator yang memiliki nilai paling tinggi yaitu kualifikasi yang memadai dari instruktur, hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan merasa yakin bahwa instruktur memiliki kompetensi yang baik untuk memberikan materi yang relevan dan berkualitas. Peningkatan yang signifikan dalam kompetensi instruktur memberikan dampak positif terhadap pemahaman dan keterampilan yang diterima oleh peserta pelatihan, yang berperan dalam menunjang kinerja mereka di lapangan. Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh (Yapentra & Desthya, 2023); (Muzakir et al., 2023); (Adimad & Liza, 2023) juga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian (Opoku et al., 2024) menyatakan hasil yang berbeda, di mana pelatihan tidak memberikan efek positif terhadap kinerja, kemungkinan karena faktor seperti analisis kebutuhan yang buruk, konten pelatihan yang tidak relevan, atau evaluasi pelatihan yang tidak memadai.

Pengawasan, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja security PT. ABB (Adonara Bakti Bangsa) dalam project central Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan. Ini menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin kerja dan pelatihan secara bersama – sama berpengaruh terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja security. Hal ini menggambarkan bahwa setiap aspek dari pengawasan, disiplin kerja, dan pelatihan saling melengkapi dalam menciptakan kinerja personel security yang optimal. Pengawasan yang baik memastikan bahwa personel security bekerja sesuai dengan prosedur dan target perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi memberikan kerangka kerja bagi personel untuk menjaga konsistensi dan komitmen dalam melaksanakan tugas mereka. Sementara itu, pelatihan berfungsi sebagai upaya pengembangan kompetensi, memungkinkan personel untuk terus meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis mereka dalam menghadapi tantangan operasional.

SIMPULAN

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Security PT. Adonara Bakti Bangsa dalam *project central* Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kepatuhan personel security terhadap standar dan prosedur yang ditetapkan yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Security PT. Adonara Bakti Bangsa dalam *project central* Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan. Ketika personel security memiliki kedisiplinan yang baik, mereka cenderung lebih tepat waktu, mematuhi prosedur, dan bertanggung jawab atas tugas mereka, yang berujung pada peningkatan kualitas kinerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Security PT. Adonara Bakti Bangsa dalam *project central* Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan. Pelatihan yang baik memberikan keterampilan yang diperlukan sehingga dapat mendongkrak kinerja personel security. Secara simultan pengawasan, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Security PT. Adonara Bakti Bangsa dalam *project central* Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan.

Saran

Pengawasan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja security dalam project central Pertamina Hulu Rokan. Maka dari itu perusahaan perlu untuk memperkuat sistem monitoring dengan evaluasi berkala. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap progres pekerjaan berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kemudian penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja security, oleh karena itu perusahaan perlu meninjau ulang sistem penerapan sanksi yang ada untuk memastikan bahwa mekanisme pemberian sanksi lebih efektif sehingga meningkatkan kesadaran personel akan pentingnya mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Selanjutnya pelatihan yang bagus dapat meningkatkan kinerja security. Jadi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelatihan dengan memastikan bahwa instruktur memberikan evaluasi yang jelas kepada peserta. Terakhir Untuk mendukung peningkatan kinerja security, perusahaan dapat mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan pemecahan masalah (problem-solving). Keterampilan ini akan sangat berguna bagi personel security dalam menghadapi situasi yang memerlukan keputusan cepat dan tepat, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil dan implikasinya. Pertama, objek penelitian terbatas pada satu perusahaan yaitu PT. Adonara Bakti Bangsa (ABB) dalam lingkup project Central Pertamina Hulu Rokan wilayah kerja Rokan, sehingga generalisasi hasil penelitian ke perusahaan atau proyek lain yang memiliki karakteristik berbeda perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, variabel independen yang diteliti hanya meliputi tiga aspek yaitu pengawasan, disiplin kerja, dan pelatihan, sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja yang berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja personel security namun belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Ketiga, data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat cross-sectional, sehingga tidak menggambarkan dinamika atau perubahan kinerja dari waktu ke waktu.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pengawasan, disiplin kerja, dan pelatihan merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, khususnya di bidang keamanan. Penelitian ini juga menambah literatur empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja security, yang selama ini masih terbatas. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan strategis bagi manajemen PT. Adonara Bakti Bangsa dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan manajemen yang lebih efektif. Misalnya, perusahaan dapat memperkuat sistem monitoring dan evaluasi terhadap personel security secara berkala, meningkatkan konsistensi penerapan sanksi disipliner untuk menjaga kepatuhan, serta memperbaiki metode pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan tugas di lapangan. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan lanjutan yang fokus pada pengembangan kemampuan problem-solving dan pengambilan keputusan cepat dalam situasi kritis. Untuk penelitian selanjutnya, agar cakupan diperluas ke perusahaan lain dengan karakteristik serupa, dan variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap kinerja security dimasukkan ke dalam model untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adimad, M. R. I. A., & Liza, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan (SATPAM) Di KPP Pratama Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31970/trend.v11i1.271>
- Agustina, M. (2020). Penilaian Kinerja Security Services Menggunakan Metode Logika Fuzzy. *SENADI: Jurnal Universitas PGRI Yogyakarta*, 4(1), 175–180. <https://www.prosiding.senadi.upy.ac.id/index.php/senadi/article/view/151>
- Ahin, Y. (2022). Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alam Di Pontianak. *Bisma Bisnis Manajemen*, 6(11).
- Jufrizen. (2016). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Lee, C. W., & Kusumah, A. (2020). Influence of Supervision on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muzakir, Tripoli, B., Isbah, F., Murhaban, Mawardi, E., Azhar, Farizal, T., Febrianti, D., Zakia, Fazlina, R., Dinda, R. P., & Nurrahmah, C. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Security Port PT. Mifa Bersaudara. *Community Development Journal*, 4(4), 7803–7811. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/cdj.v4i4.19265>
- Opoku, F. K., Narcotey, I., Kwao, I. T., & Antwi, B. O. (2024). Impact of training and development on job performance in higher education: The case of Security Guards in the University of Cape Coast, Ghana. *Journal of Business and Enterprise Development (JOBED)*, 11(1). <https://doi.org/10.47963/jobed.v11i1.1211>
- Paroli. (2024). pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten garut. *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1).
- Putra Batra, A., & Ariyanto, A. (2024). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jasa Sejahtera Jakarta (Studi Pada Karyawan Security Proyek Park Hyatt Hotel Jakarta). *ANTHROMICS: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 12–20. <https://journals.sanusantara.com/index.php/anthromics/article/view/6>
- Ramdani, D., Abdul Razak, D., & Prahara, S. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.59713/jipik.v1i1.31>
- Tanjung, M. (2021). Binaan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas li A Sibolga. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(4), 172–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i4.1581>
- Yapentra, A., & Desthya, Y. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Security Di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics Dan Business Review)*, 14(3).