

Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Individu Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse Narkoba Polda DIY

Tri Wakhyuni^{1*}, Nur Wening²

Universitas Teknologi Yogyakarta

Email: trie.wp2002@gmail.com¹, weninguty@gmail.com²

Artikel info

Artikel history:

Diterima : 25-09-2021

Direvisi : 12-10-2021

Diajukan : 20-10-2021

Kata Kunci:

motivasi; kompetensi;
komitmen individu; kinerja.

Keywords:

motivation; competence;
individual commitment;
performance

Abstrak:

Kinerja personel satuan reserse narkoba dapat terwujud secara maksimal bila faktor-faktornya terpenuhi dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen individu terhadap kinerja personel satuan reserse narkoba Polda DIY. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2021 di Polda DIY dengan sampel 40 personel menggunakan alat analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan baik secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (individu) variabel motivasi, kompetensi, komitmen individu berpengaruh positif terhadap kinerja personel. Besarnya pengaruh sebesar 97,6% sedangkan sisanya 2,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja personel adalah kompetensi. Kepala Satuan Reserse Narkoba Polda DIY disarankan meningkatkan kompetensi anggota personil satuan reserse narkoba dengan mengikutsertakan pendidikan pelatihan dan pengembangan tentang penanganan narkoba karena terbukti dapat meningkatkan kinerja personel.

Abstract:

The performance of drug investigation unit personnel can be realized optimally if all the factors are met properly. This study aims to analyze the influence of motivation, competence and individual commitment to the performance of the personnel of the DIY Police's drug investigation unit. The research was conducted in February 2021 at Polda DIY with a sample of 40 personnel using data analysis tools with multiple linear regression. The results showed that both simultaneously (together) and partially (individually) the variables of motivation, competence, individual commitment had a positive effect on personnel performance. The amount of influence is 97.6% while the remaining 2.4% is influenced by other variables outside the research. The dominant factor affecting personnel performance is competence. The head of the DIY Regional Police's Drug Research Unit is advised to increase the competence of the personnel of the drug investigation unit by including training and development education about drug handling because it is proven to improve personnel performance.

Corresponden author: Aditya Widya Septian

Email: adityawidsept@gmail.com

open access articles under license

CC BY SA

2021



Pendahuluan

Istilah narkoba tidak asing lagi ditelinga masyarakat, benda terlarang ini namanya mulai dikenal oleh masyarakat karena narkoba merupakan benda yang dianggap dapat membantu seseorang atau menghilangkan masalah yang sedang dihadapi seseorang dalam kehidupannya, sehingga narkoba dianggap sebagai dewa penolong dalam kehidupannya. Narkoba sangat meresahkan masyarakat karena sifatnya yang mematikan jika dikonsumsi secara tidak benar akan berakibat fatal dapat berdampak mematikan bagi siapa saja yang mencobanya. Akibat lain yaitu merusak sistem saraf sehingga para pecandu narkoba sistem sarafnya sering terganggu. Namun kenyataannya para pecandu tidak menghiraukannya karena sudah ketergantungan terhadap benda tersebut padahal sangat membahayakan dirinya sendiri. Pecandu lebih senang bersahabat dengan narkoba bagi pecandu merupakan sahabat yang dapat menolong ketika pecandu membutuhkan barang terlarang tersebut.

Narkoba masih menjadi ancaman negara dan generasi muda pada tahun 2020. Hal itu dapat terlihat dalam data jumlah kasus penyalahgunaan narkoba yang meningkat 18,9 persen dibanding tahun 2019. Peningkatan jumlah kasus penyalahgunaan narkoba tersebut sebagai bentuk kerja keras personel satuan reserse narkoba dalam melakukan penyidikan. Dari data tersebut diperoleh 403 kasus penyalahgunaan narkoba hingga akhir tahun kemarin (Dit. Res. Narkoba Polda DIY, 2020). Ada 55 (lima puluh lima) kasus narkoba di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta diantaranya dalam proses penyidikan tindak pidana ketergantungan kepada informan masih tinggi. Ketergantungan kepada informan yang berlebihan menunjukkan masih rendahnya kompetensi personil Satuan Reserse Narkoba.

Program rehabilitasi telah dicanangkan oleh Pemerintah melalui Badan Narkoba Nasional (BNN) dalam pelaksanaannya bertentangan dengan petunjuk teknis. Sehingga terkadang personil Satuan Reserse Narkoba ragu-ragu dalam bertindak hal ini disebabkan apabila barang bukti sangat minim maka harus didukung oleh alat pendukung yang lain. Apabila tidak ada barang bukti yang menguatkan maka kasus tersebut tidak dapat diperkarakan. Namun proses dimasukkan ke Panti Sosial untuk direhabilitasi bukan dipidanakan. Hal ini menunjukkan motivasi personil satuan reserse narkoba masih rendah.

Permasalahan lain yang terjadi di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu kurang optimalnya komitmen penyidik dalam jaringan peredaran narkoba baik di tingkat nasional maupun internasional dikarenakan takut terjerumus atau menjadi korban dari sistem atau peraturan yang berlaku. Selain itu transparansi dalam proses penyidikan ada indikasi jual beli pasal penjeratan pidana oleh oknum personil Satuan Reserse Narkoba di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Apabila hal ini dibiarkan maka akan berakibat fatal. Komitmen individu juga masih menjadi permasalahan di Satuan Reserse Narkoba wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Komitmen individu dalam proses penyelidikan sehingga menjadikan kasus menjadi terlalu lama. Hal ini disebabkan masih ada oknum personil Satuan Reserse Narkoba yang kurang komitmen dalam menjalankan tugas. Untuk itu perlu adanya perbaikan personil untuk lebih komitmen dalam menjalankan tugas

Gambaran tentang kurang optimalnya kinerja personil Satuan Reserse Narkoba dapat berakibat terjadinya penyalahgunaan wewenang pada saat melaksanakan tugas yang merupakan kewajibannya sehari-hari. Munculnya macam-macam kasus narkoba sebagaimana disebutkan di atas tentunya menimbulkan berbagai permasalahan terkait komitmen personil satuan reserse narkoba untuk memberikan yang terbaik dalam bersikap, berperilaku dan

melakukan tindakan. Polri yang berupaya mengubah perilaku menuju Polisi sipil yang sopan dan dicintai masyarakat seakan tercoreng kembali oleh tindakan sebagian oknum personel sehingga komitmennya diragukan.

Berdasarkan hal tersebut, memberikan arti yang sesungguhnya tentang apa yang secara nyata telah dilakukan personil Satuan Reserse Narkoba, tidak hanya mengerti makna landasan normatif tugas sebagai anggota Polri. Dengan demikian maka motivasi, kompetensi dan kinerja personel Satuan Reserse Narkoba perlu dianalisis agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang saat menjalankan tugas dan tugasnya sehari-hari. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen individu terhadap kinerja personel satuan reserse narkoba Polda DIY baik secara individu maupun bersamaan, 2) Untuk mencari faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja personel satuan reserse narkoba Polda DIY.

Metode Penelitian

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2010), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Subjek penelitian ini adalah anggota personil satuan reserse narkoba di Polda DIY yang berjumlah 40 personel. Populasi untuk penelitian ini sebanyak 40 personil Satuan Reserse Narkoba di Polda DIY. Berhubung populasinya lebih kecil dari seratus (100) maka semua populasi diambil sebagai sampel yaitu 40 personil Satuan Reserse Narkoba di Polda DIY.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 personil Satuan Reserse Narkoba di Polda DIY. Sampel adalah sebagian bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Margono, 2007). Teknik pengambilan sampel yang digunakan *purposive sampling*, yaitu teknik yang digunakan untuk mengetahui tujuan tertentu. Menurut (Arikunto, 2013) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung dari peneliti. Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka hanya diambil maka semua populasi diambil sebagai sampel yaitu 40 personel.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperoleh dengan teknik wawancara dan kuesioner. Penentuan sumber data ini terdapat dua buah data yang terkumpul antara lain: 1) Data primer, yaitu data yang utama dalam penelitian ini, yang meliputi motivasi, kompetensi, komitmen dan kinerja personel Satuan Reserse Narkoba di Polda DIY. Data ini akan diambil dari sumbernya yaitu personil Satuan Reserse Narkoba melalui kuesioner. 2) Data sekunder, yaitu data yang mendukung terhadap data primer.

D. Variabel Penelitian

Untuk mempermudah variabel dan indikatornya akan ditampilkan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 1.
Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Jml Butir	Nomor Butir	Skala Data
1.	Motivasi (X ₁)	1. Pemenuhan Kebutuhan	Pemenuhan kebutuhan yang berupa gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, penghargaan dan aktualisasi diri	5	1,2,3,4,5	Likert
		2. Komunikasi	Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, pengarahan dari pimpinan, tindak lanjut keluhan bawahan, hambatan bawahan dalam pekerjaan dan komunikasi sesama bawahan.	5	6,7,8,9,10	Likert
		3. Disiplin Kerja	Ketepatan waktu kehadiran, tata tertib organisasi, tingkat presensi, standar operasional prosedur kerja dan sanksi organisasi.	5	11,12,13,14,15	Likert
		4. Lingkungan kerja	Penerangan ruang kerja, kenyamanan, kebersihan, sirkulasi udara dan perlengkapan di ruang kerja.	5	16,17,18,19,20	Likert
2.	Kompetensi (X ₂)	1. Pengetahuan	Memiliki latar belakang pendidikan sesuai, memahami teori berkaitan pekerjaan, memahami aturan pekerjaan, memiliki pengetahuan tentang profesi, memahami permasalahan pekerjaan, mampu memecahkan masalah, dapat bekerja mandiri dan bekerja sama dengan team.	8	21,22,23,24,25,26,27,28,	Likert
		2. Keterampilan	Dapat merencanakan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, menggunakan komputer,	7	29,30,31,32,33,34,35	Likert

			jaringan internet, menggunakan senjata dengan benar, mempelajari karakteristik pekerjaan, mengevaluasi pekerjaan dengan baik			
		3. Perilaku	Menghormati pimpinan, menghargai rekan kerja, bersedia bekerja diluar jam kerja, mentaati norma-norma yang berlaku, santun pada semua orang.	5	36,37,3 8,39,40	Likert
3.	Komitmen Individu (X ₃)	1. Afektif	Merasa nyaman dalam organisasi, bangga menjadi bagian organisasi, merasa memiliki keluarga baru dalam organisasi, masalah organisasi adalah masalah saya, berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi, memiliki rasa suka duka terhadap organisasi, memiliki jiwa korsa yang tinggi pada organisasi.	7	41,42,4 3,44,45 ,46,47	Likert
		2. Berkelanjutan	Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji mencukupi, berkeinginan tetap tinggal karena pimpinan yang mengayomi, berkeinginan tinggal karena rekan kerja yang menyenangkan, berkeinginan tetap tinggal karena lingkungan kerja yang nyaman, berkeinginan tinggal karena fasilitas yang diberikan, tidak ingin mencari pekerjaan lain dan sangat sulit untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.	7	48,49,5 0,51,52 ,53,54	Likert
		3. Normatif	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya	6	55,56,5 7,58,59	Likert

			lakukan, masih ada tanggung jawab yang dikerjakan, berkeinginan menghabiskan sisa karir di organisasi, memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan manfaat yang diperoleh dari organisasi		,60	
4	Kinerja Personel (Y)	1. Kemampuan bekerja sama	Rekan kerja saya di kantor sebagai partner, saling mendukung, saling mengingatkan, memotivasi, mampu menjaga diri, berusaha menghindari perselisihan, mampu menahan ego, mampu sebagai personel team yang baik	8	61,62,6 3,64,65 ,66,67, 68	Likert
		2. Tanggung jawab	Mempunyai inisiatif menyelesaikan pekerjaan penuh tanggung jawab, mengikuti perintah atasan dengan penuh tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu, belum pernah melakukan kesalahan fatal, beban tanggung jawab sesuai dengan kemampuan, tidak pernah menolak tanggung jawab yang diberikan dan berani menanggung resiko atas tanggung jawab yang diberikan.	7	69,70,7 1,72,73 ,74,75	Likert
		3. Kreativitas	Menggunakan skala prioritas, mampu memobilisasi semua pekerjaan, mengembangkan teknik pelaksanaan kerja secara efektif, menggunakan metode dengan baik dan menggunakan ide-ide kreatif	5	76,77,7 8,79,80	Likert

untuk menyelesaikan tugas.

Sumber : (Hutapea, 2011)

E. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2017). Metode analisis data dalam penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Notasi variabel sebagai berikut:

Y	=	Kinerja Personel Satuan Reserse	b ₀	=	Konstanta
X ₁	=	Motivasi	b ₁	=	Koefisien regresi X ₁
X ₂	=	Kompetensi	b ₂	=	Koefisien regresi X ₂
X ₃	=	Komitmen Individu	b ₃	=	Koefisien regresi X ₃
e	=	error			

1. Uji Statistik

a. Uji R²_{Adj} (Koefisien Determinasi)

Pengujian koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun rumus koefisien determinasi yang disesuaikan (Arikunto, 2013) adalah sebagai berikut:

$$R_{adj}^2 = 1 - \left[(1 - R^2) \frac{n-1}{n-2} \right]$$

Keterangan :

R²_{adj} = Koefisien determinasi yang disesuaikan

n = Jumlah sampel

R² = Koefisien determinasi

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan secara statistik bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel

Kesimpulan pengujian :

- 1) Apabila P value lebih kecil dari α , maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.
- 2) Apabila P value lebih besar dari α , maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian secara statistik dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

β : koefisien regresi variabel independen

Se (β) : standar error variabel independen

Kesimpulan pengujian:

- a). Apabila P value lebih kecil dari α , maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.
- b). Apabila P value lebih besar dari α , maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara individual.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Hasil Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) Tampak seperti tabel 4.1.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1,377	5,396			
1	Motivasi	,247	,113	,209	2,190	,035
	Kompetensi	,483	,119	,532	4,041	,000
	Komitmen Individu	,253	,118	,254	2,146	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1,337 + 0,247X_1 + 0,483X_2 + 0,253X_3$$

- 1) Konstanta bernilai positif sebesar 1,337 hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel motivasi, kompetensi dan komitmen individu maka kinerja personel sudah ada sebesar 1,337.
- 2) Koefisien regresi motivasi bernilai positif sebesar 0,247 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja personel, apabila motivasi meningkat satu satuan maka kinerja personel akan meningkat 0,247.
- 3) Koefisien regresi kompetensi bernilai positif sebesar 0,483 artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja personel, apabila kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja personel akan meningkat 0,483.
- 4) Koefisien regresi komitmen individu bernilai positif sebesar 0,253 artinya kontribusi berpengaruh positif terhadap kinerja personel, apabila kontribusi meningkat satu satuan maka kinerja personel akan meningkat 0,253.

a. Uji AdjR²

Pengukuran persentase pengaruh variabel independen yaitu motivasi (X₁), kompetensi (X₂) dan komitmen individu (X₃), terhadap kinerja personel (Y) ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Hasil perhitungan data menggunakan SPSS seperti Tabel 4.2.

Tabel 3.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,896	,887	1,678

a. Predictors: (Constant), Komitmen Individu, Motivasi, Kompetensi

Hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,887 artinya, pengaruh semua variabel independen yaitu motivasi (X₁), kompetensi (X₂) dan komitmen individu (X₃), terhadap kinerja personel (Y) adalah 88,7%. Sisanya yaitu sebesar 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi (X₁), kompetensi (X₂) dan komitmen individu (X₃), terhadap kinerja personel (Y) secara bersama-sama. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS seperti tabel 4.3:

Tabel 4. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	869,578	3	289,859	102,912	,000 ^b
	Residual	101,397	36	2,817		
	Total	970,975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Personel						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Individu, Motivasi, Kompetensi						

Tabel 4.3 menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada $\alpha=0,05$ antara variabel independen yaitu motivasi (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen individu (X_3) terhadap kinerja personel (Y). Diketahui dari $P_{\text{value}} = 0,000$ lebih kecil dari $= 0,05$ sehingga berada di daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa semua variabel variabel independen yaitu motivasi (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen individu (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja personel (Y) terbukti.

B. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dapat dilihat pada tabel 4.1. Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki $P_{\text{value}} = 0,035$, kompetensi (X_2) memiliki $P_{\text{value}} = 0,000$ dan komitmen individu (X_3) memiliki $P_{\text{value}} = 0,039$ nilai ini lebih kecil dari $0,05$ artinya secara individu variabel independen yaitu motivasi (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen individu (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel satuan narkoba Polda DIY (Y).

C. Analisis Faktor Dominan

Berdasarkan hasil perhitungan data, diketahui bahwa variabel kompetensi (X_2) mempunyai koefisien regresi yang paling besar bila dibandingkan dengan koefisien regresi variabel yang lain yaitu $= 0,483$ (lihat tabel 4.1). Nilai ini adalah yang terbesar bila dibandingkan dengan koefisien regresi variabel independen yang, sehingga variabel kompetensi merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja personel satuan narkoba Polda DIY, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personel (Y), bila dibandingkan dengan variabel motivasi (X_1) dan komitmen individu (X_3) terbukti.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Personel

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, hal ini ditunjukkan oleh besarnya $P_{\text{value}} = 0,035$ (lihat tabel 4.1) nilai ini lebih kecil dari $0,05$ artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja personel juga meningkat demikian sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja personel juga menurun.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Personel

Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, hal ini ditunjukkan oleh besarnya $P_{\text{value}} = 0,000$ (lihat tabel 4.1) nilai ini lebih

kecil dari 0,05 artinya secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja personel juga meningkat demikian sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja personel juga menurun.

3. Pengaruh Komitmen Individu terhadap Kinerja Personel

Komitmen individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, hal ini ditunjukkan oleh besarnya $P_{value} = 0,039$ (lihat tabel 4.1) nilai ini lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial variabel komitmen individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya apabila komitmen individu meningkat maka kinerja personel juga meningkat demikian sebaliknya apabila komitmen individu menurun maka kinerja personel juga menurun.

4. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Individu terhadap Kinerja Personel

Motivasi, kompetensi dan komitmen individu secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Diketahui dari $P_{value} = 0,000$ lebih kecil dari $= 0,05$. Artinya apabila motivasi, kompetensi dan komitmen individu secara bersama-sama meningkat maka kinerja personel satuan reserse narkoba Polda DIY juga meningkat. Sebaliknya apabila motivasi, kompetensi dan komitmen individu secara bersama-sama menurun maka kinerja personel satuan reserse narkoba Polda DIY juga menurun. Besarnya pengaruh 88,7% sedangkan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Kesimpulan

Motivasi, kompetensi dan komitmen individu berpengaruh positif terhadap kinerja personel satuan reserse narkoba Polda DIY baik secara simultan maupun parsial. Secara parsial faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja personel satuan reserse narkoba Polda DIY adalah kompetensi.

BIBLIOGRAFI

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Gibson, James, L. (2013). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga. [Google Scholar](#)
- Greenber. P. (2013). *Customer Relationship Management: Fourth Edition McGraw Hill*.
- Husnan, Suad. (2015). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hutapea, P. dan N. T. (2011). *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irawan, Handi. (2015). *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT. Elek Media Koputindo. [Google Scholar](#)
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. [Google Scholar](#)
- Margono, S. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta. [Google Scholar](#)
- Martoyo, Susilo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. [Google Scholar](#)
- Prewirosentono. S. (2012). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbin, SP. (2012). *Organizational Behavior. Sevent Edition*. Prentice Hall International Inc.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, S. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung. [Google Scholar](#)
- Suprihanto, John.(2012). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalilia Indonesia.