

---

**Analisis Pengaruh The Talent Trifecta terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse Kriminal Polres Bantul**

**Sri Basariah<sup>1\*</sup>, Nur Wening<sup>2</sup>**

Universitas Teknologi Yogyakarta, DI Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: sribasarah@gmail.com<sup>1</sup>, weninguty@gmail.com<sup>2</sup>

---

**Artikel info**

**Artikel history:**

Diterima : 23-10-2021

Diterima dalam bentuk

revisi : 13-11-2021

Disetujui : 16-11-2021

**Kata Kunci:** *kompetensi; komitmen; kontribusi; kinerja.*

**Keywords:** *competence; commitment; contribution; performance*

---

**Abstrak**

Kinerja personel satuan reserse kriminal dapat tercipta secara optimal bila unsur-unsur the talent trifecta dapat terpenuhi secara optimal pula. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh the talent trifecta yang terdiri kompetensi, komitmen dan kontribusi terhadap kinerja personel satuan reserse kriminal Polres Bantul. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 di Polres Bantul dengan sampel sebanyak 71 personel menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ketiga unsur the talent trifecta yaitu kompetensi, komitmen dan kontribusi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja personel satuan reserse kriminal Polres Bantul baik secara bersama-sama (simultan) maupun individu (parsial). Besarnya pengaruh sebesar 85,4% sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Secara parsial unsur the talent trifecta yang punya pengaruh paling besar terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Bantul adalah variabel kontribusi. Kepala satuan reserse kriminal Polres Bantul disarankan meningkatkan kompetensi anggota personil satuan reserse kriminal dengan mengikutsertakan diklat tentang penanganan tindak kriminal agar lebih berhati-hati dalam menyelesaikan tugas dan memberikan motivasi kepada anggota personel agar memberikan kontribusi yang maksimal untuk satuan reserse kriminal.

**Abstract**

*The performance of the criminal investigation unit personnel can be created optimally if the elements of the talent trifecta can be fulfilled optimally as well. This study aims to analyze the influence of the talent trifecta which consists of competence, commitment and contribution to the performance of the personnel of the Bantul Police Criminal Investigation Unit. The research was conducted in March 2021 at the Bantul Police with a sample of 71 personnel using multiple linear regression data analysis tools. The results showed that the three elements of the talent trifecta, namely competence, commitment and contribution, had a positive and significant impact on the performance of the personnel of the Bantul Police criminal investigation unit, either simultaneously or partially. The amount of influence is 85.4% while the remaining 14.6% is influenced by other variables outside the research. Partially, the element of the talent trifecta that has the most dominant influence on the performance of the personnel of the Bantul Police Criminal Investigation Unit is the contribution. The head of the Bantul Police criminal investigation unit is advised to increase the competence of the criminal investigation unit personnel by including training on handling criminal acts so that they are more careful in completing tasks and motivating personnel members to make maximum contributions to the criminal investigation unit.*

---

---

**Koresponden author: Sri Basariah**

Email: sribasyarah@gmail.com

artikel dengan akses terbuka di bawah lisensi

CC BY SA

2021



---

## Pendahuluan

Talenta personil satuan reserse kriminal Polres Bantul perlu dikelola dengan baik serta dikembangkan guna mendukung kemajuan organisasi. Ketiga talenta tersebut yaitu kompetensi, komitmen dan kontribusi sebagai unsur dari *the talent trifecta*. Upaya peningkatan kinerja dengan membangun kesadaran setiap personel satuan reserse kriminal untuk menjadi yang terbaik, oleh karena itu dibutuhkan kompetensi, komitmen dan kontribusi sebagai wujud berpartisipasi kepada kepada institusi Polres Bantul.

Unsur yang pertama dari *the talent trifecta* yaitu kompetensi. Keterampilan saja belum cukup untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa adanya pemahaman. Pengetahuan pemahaman sudah seharusnya dimiliki pegawai untuk menunjang ketrerampilannya karena merupakan unsur dari kompetensi. Peningkatan kompetensi dalam suatu organisasi berperan serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang banyak terhadap organisasi, sebaliknya pegawai yang memiliki kompetensi rendah dapat menghambat kemajuan organisasi dikarenakan pekerjaannya yang terbengkalai sebagai akibat kurang kompeten dalam menyelesaikan tugas ([Ulrich & Lake, 1990](#)).

Unsur kedua dari *the talent trifecta* adalah komitmen. Komitmen dari personel satuan reserse berarti bersedia memberikan tenaga dan pikiran yang lebih terhadap Institusi Polri. Keleluasaan untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada Institusi Polres Bantul sebagai wujud komitmen yang kuat terhadap oragnisasi. Personel satuan reserse yang berkomitmen tinggi tidak akan memperhitungkan tenaga, pikiran dan waktu untuk melakukan pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap Institusi. Personel satuan reserse yang mempunyai komitmen tinggi terlihat dari sikap kerjanya seperti penuh perhatian, rasa tanggung jawab serta loyal pada institusi kepolisian. Komitmen mengandung makna keyakinan, pengikat dan dapat menimbulkan energi untuk berbuat yang terbaik untuk organisasi. Komitmen personel reserse yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja.

Unsur ketiga dari *the talent trifecta* adalah kontribusi pegawai (*employee engagement*) kontribusi merupakan bagian dari *the talent trifecta* sebagai penunjang untuk kemajuan Institusi Polri ([Rachmawati, 2014](#)). Personel satuan reserse yang berkontribusi tinggi akan berusaha tampil lebih baik bila dibandingkan dengan personel reserse yang lainnya. Personel reserse yang memiliki kontribusi tinggi akan bekerja keras tanpa memperhitungkan jam kerja yang terbatas di kantor, akan tetapi lebih pada kontribusi yang diberikan untuk tampil di tingkat tertinggi. Personel reserse harus dapat menyelesaikan pekerjaannya pada setiap periodenya dengan menggunakan skala prioritas. Personel reserse harus paham secara utuh tentang pekerjaan yang harus diselesaikannya sesuai target yang ditentukan. Hal itu dapat digunakan untuk mendorong hasil yang akan dicapai bagi kemajuan organisasi. Kepala satuan reserse yang memiliki personel reserse yang tidak memiliki kompetensi maupun komitmen yang kuat untuk memberikan kontribusi pada Institusi Polri, maka kemauan untuk memanfaatkan tallenta dalam

organisasi masih kurang optimal. Kepala satuan reserse kriminal mempunyai kewajiban untuk membangun dan mengarahkan personelnya untuk memberikan kontribusi yang tinggi pada Institusi Kepolisian. Apabila ketiga unsur *the talent trifecta* yaitu kompetensi, komitmen dan kontribusi dikelola dengan benar maka akan menumbuhkan jiwa korsa anggota personel satuan reserse kepada institusi kepolisian. Hal ini senada dengan (Wicaksono & Rahmawati, 2019) menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja yang tinggi dengan menunjukkan kompetensi yang tinggi, komitmen yang tinggi dan berkontribusi tinggi pula terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas permasalahan yang timbul yaitu belum semua personel reserse memberikan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Hasil pengamatan awal ditemukan beberapa personel mengeluhkan penempatan personel belum sesuai dengan kompetensinya. Belum semua personel reserse berkomitmen dan berkontribusi secara optimal pada Institusi Kepolisian, sehingga banyak kasus yang belum terselesaikan.

**Tabel 1. Data Gangguan Kamtibmas dan Penyelesaiannya di Polres Bantul**

No.	Kasus/ Tahun	Laporan Kasus Masuk	Laporan Kasus Selesai	Laporan Kasus yang Belum Terselesaikan
1	2016	758	397	361
2	2017	757	391	366
3	2018	691	380	311
4	2019	838	615	223
5	2020	979	785	194

Sumber: (Bantul, 2021)

Banyaknya kasus yang belum terselesaikan seperti tabel di atas menunjukkan masih kurang optimalnya komitmen personel satreskrim. Dari permasalahan yang dikemukakan diperlukan upaya peningkatan kompetensi dan komitmen agar semua anggota personel berkontribusi tinggi terhadap satuan reserse kriminal Polres Bantul.

Penelitian ini akan menganalisis ketiga unsur *the talent trifecta* terhadap kinerja personel satuan reserse kriminal Polres Bantul. Ketiga unsur *the talent trifecta* yaitu kompetensi, komitmen dan kontribusi personel satuan reserse kriminal Polres Bantul. Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan *the talent trifecta* yang terdiri dari kompetensi, komitmen dan kontribusi terhadap kinerja personel satuan reserse kriminal Polres Bantul baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan). 2) untuk menganalisis unsur *the talent trifecta* yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja personel satuan reserse kriminal Polres Bantul.

### Metode Penelitian

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menganalisis pengaruh *the talent trifecta* yang meliputi: kompetensi, komitmen dan kontribusi terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Bantul. Subjek penelitian ini adalah anggota personel satuan reserse kriminal Polres Bantul. Selanjutnya yang menjadi populasi di penelitian ini sebanyak 71 personel Satreskrim di Polres Bantul dan semua diampel sebagai sampel yaitu 71 personel dengan cara memberikan koesioner kepada seluruh anggota personel satreskrim saat dinas, kuesioner diberikan pada tanggal 3-20 Agustus 2021.

Pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Sumber data ini diperoleh: 1) data kompetensi, komitmen, kontribusi dan kinerja personel diambil dari sumbernya yaitu personel satuan reserse kriminal Polres Bantul dengan cara menyebar kuesioner. 2) data pendukung dalam penelitian ini. Variabel penelitian yaitu variabel independen terdiri dari kompetensi( $X_1$ ), komitmen( $X_2$ ), dan kontribusi( $X_3$ ) serta variabel dependen yaitu kinerja personel (Y). Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel dependen Kinerja Personel (Y) dan variabel independen yaitu unsur *the talent trifecta* yang terdiri kompetensi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan kontribusi ( $X_3$ ).

Analisis data yang digunakan yaitu 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	$b_0$	=	Konstanta
$X_1$	=	Kompetensi	$b_1$	=	Koefisien regresi $X_1$
$X_2$	=	Komitmen	$b_2$	=	Koefisien regresi $X_2$
$X_3$	=	Kontribusi	$b_3$	=	Koefisien regresi $X_3$
e	=	<i>error</i>			

Uji hipotesis pertama koefisien determinasi yang disesuaikan ( $R^2_{Adj}$ ) untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen yaitu kompetensi( $X_1$ ), komitmen( $X_2$ ), dan kontribusi( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja personel (Y). Uji F (simultan) digunakan untuk menguji secara statistik bagaimana variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Kesimpulan pengujian: a) Apabila P value lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. b) Apabila nilai P value lebih besar dari  $\alpha=0,05$ , maka  $H_0$  diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Uji t parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara individual mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Kesimpulan pengujian: a) Apabila P value kurang dari  $\alpha=0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang nyata antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. b) Apabila P value lebih besar dari  $\alpha=0,05$ , maka  $H_0$  diterima, yang artinya tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel independen dengan variabel dependen secara individu (parsial).

### Hasil Analisis Data dan Pembahasan

Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) tampak seperti tabel 2.

**Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,567	2,574		1,386	,170
	Kompetensi	,254	,106	,246	2,393	,020

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komitmen	,293	,112	,333	2,609	,011
Kontribusi	,377	,107	,386	3,512	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,567 + 0,254X_1 + 0,293X_2 + 0,377X_3$$

1. Konstanta bernilai positif sebesar 3,567 hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kompetensi, komitmen dan kontribusi maka kinerja personel Satreskrim Polres Bantul sudah ada sebesar 3,567.
2. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,254 artinya kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personel satreskrim Polres Bantul, yang artinya apabila kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja personel akan meningkat 0,254.
3. Koefisien regresi variabel independen komitmen sebesar 0,293 artinya komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Bantul, apabila komitmen meningkat satu satuan maka kinerja personel akan meningkat 0,293.
4. Koefisien regresi kontribusi sebesar 0,377 artinya kontribusi punya pengaruh positif terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Bantul, apabila kontribusi meningkat satu satuan maka kinerja personel Satreskrim Polres Bantul akan meningkat 0,377.

### Uji Validitas Data

**Tabel 3. Uji Validitas**

Variabel	Butir	$r_{xy}$	$r_{tabel\ 5\%}$	P value	Status
Kompetensi	X1_P1	0,381	0,231	0,001	Sahih
	X1_P2	0,287	0,231	0,015	Sahih
	X1.P3	0,378	0,231	0,001	Sahih
	X1_P4	0,246	0,231	0,037	Sahih
	X1_P5	0,283	0,231	0,016	Sahih
	X1_P6	0,236	0,231	0,046	Sahih
	X1_P7	0,318	0,231	0,006	Sahih
	X1_P8	0,243	0,231	0,040	Sahih
	X1_P9	0,257	0,231	0,029	Sahih
	X1_P10	0,387	0,231	0,001	Sahih
	X1_P11	0,382	0,231	0,001	Sahih
	X1_P12	0,283	0,231	0,016	Sahih
	X1_P13	0,377	0,231	0,001	Sahih
	X1-P14	0,236	0,231	0,046	Sahih
	X1_P15	0,328	0,231	0,005	Sahih

Variabel	Butir	$r_{xy}$	$r_{tabel\ 5\%}$	P value	Status
	X1_P16	0,310	0,231	0,008	Sahih
	X1_P17	0,373	0,231	0,001	Sahih
	X1_P18	0,344	0,231	0,003	Sahih
	X1_P19	0,276	0,231	0,019	Sahih
	X1_P20	0,256	0,231	0,030	Sahih
Komitmen	X2_P1	0,364	0,231	0,002	Sahih
	X2_P2	0,259	0,231	0,028	Sahih
	X2_P3	0,386	0,231	0,001	Sahih
	X2_P4	0,407	0,231	0,000	Sahih
	X2_P5	0,434	0,231	0,000	Sahih
	X2_P6	0,262	0,231	0,026	Sahih
	X2_P7	0,338	0,231	0,004	Sahih
	X2_P8	0,416	0,231	0,000	Sahih
	X2_P9	0,412	0,231	0,000	Sahih
	X2_P10	0,417	0,231	0,000	Sahih
	X2_P11	0,281	0,231	0,017	Sahih
	X2_P12	0,366	0,231	0,002	Sahih
	X2_P13	0,339	0,231	0,004	Sahih
	X2_P14	0,304	0,231	0,009	Sahih
	X2_P15	0,353	0,231	0,002	Sahih
	X2_P16	0,424	0,231	0,000	Sahih
	X2_P17	0,417	0,231	0,000	Sahih
	X2_P18	0,457	0,231	0,000	Sahih
	X2_P19	0,328	0,231	0,005	Sahih
	X2_P20	0,365	0,231	0,002	Sahih
Kontribusi	X3_P1	0,372	0,231	0,001	Sahih
	X3_P2	0,370	0,231	0,001	Sahih
	X3_P3	0,597	0,231	0,000	Sahih
	X3_P4	0,365	0,231	0,002	Sahih
	X3_P5	0,561	0,231	0,000	Sahih
	X3_P6	0,556	0,231	0,000	Sahih
	X3_P7	0,292	0,231	0,013	Sahih
	X3_P8	0,335	0,231	0,004	Sahih
	X3_P9	0,591	0,231	0,000	Sahih
	X3_P10	0,375	0,231	0,001	Sahih
	X3_P11	0,376	0,231	0,017	Sahih
	X3_P12	0,576	0,231	0,002	Sahih
	X3_P13	0,378	0,231	0,004	Sahih
	X3_P14	0,428	0,231	0,009	Sahih
	X3_P15	0,454	0,231	0,002	Sahih
	X3_P16	0,347	0,231	0,000	Sahih

Variabel	Butir	$r_{xy}$	$r_{\text{tabel } 5\%}$	P value	Status
	X3_P17	0,246	0,231	0,000	Sahih
	X3_P18	0,548	0,231	0,000	Sahih
	X3_P19	0,248	0,231	0,005	Sahih
	X3_P20	0,270	0,231	0,002	Sahih
Kinerja Personel	Y_P1	0,293	0,231	0,012	Sahih
	Y_P2	0,389	0,231	0,001	Sahih
	Y_P3	0,340	0,231	0,003	Sahih
	Y_P4	0,246	0,231	0,037	Sahih
	Y_P5	0,275	0,231	0,019	Sahih
	Y_P6	0,384	0,231	0,001	Sahih
	Y_P7	0,321	0,231	0,008	Sahih
	Y_P8	0,391	0,231	0,001	Sahih
	Y_P9	0,350	0,231	0,003	Sahih
	Y_P10	0,246	0,231	0,037	Sahih
	Y_P11	0,361	0,231	0,002	Sahih
	Y_P12	0,391	0,231	0,001	Sahih
	Y_P13	0,358	0,231	0,002	Sahih
	Y_P14	0,305	0,231	0,009	Sahih
	Y_P15	0,361	0,231	0,002	Sahih
	Y_P16	0,300	0,231	0,010	Sahih
Y_P17	0,262	0,231	0,026	Sahih	
Y_P18	0,347	0,231	0,003	Sahih	
Y_P19	0,410	0,231	0,000	Sahih	
Y_P20	0,333	0,231	0,004	Sahih	

Sumber: Data Penelitian diolah (2021)

Tabel di atas menunjukkan  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,231 pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan semua butir soal dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Alpha Cronbach'c	Syarat	Status
Kompetensi	0,784	0,60	Reliabel
Komitmen	0,788	0,60	Reliabel
Kontribusi	0,876	0,60	Reliabel
Kinerja Personel	0,790	0,60	Reliabel

Sumber: data penelitian yang diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua butir variabel penelitian reliabel karena nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,60 sehingga variabel penelitian dapat disimpulkan handal dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik meliputi pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Olah data untuk uji asumsi klasik ini juga dengan menggunakan program SPSS.

**Uji Normalitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompetensi	Komitmen	Kontribusi	Kinerja Personel
N		71	71	71	71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	72,73	72,68	72,28	71,99
	Std. Deviation	4,712	5,684	5,199	4,990
Most Extreme Differences	Absolute	,114	,124	,111	,120
	Positive	,112	,124	,111	,104
	Negative	-,114	-,115	-,091	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,963	1,048	,931	1,011
Asymp. Sig. (2-tailed)		,312	,222	,351	,259

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 5 diatas diketahui bahwa diperoleh (Asymp. Sig) untuk variabel kompetensi sebesar 0,312 dan variabel komitmen sebesar 0,222 lalu variabel kontribusi sebesar 0,351 serta variabel kinerja personel Satreskrim Polres Bantul sebesar 0,259 >  $\alpha$  (0,05). Sehingga sebaran data dapat dikatakan terdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

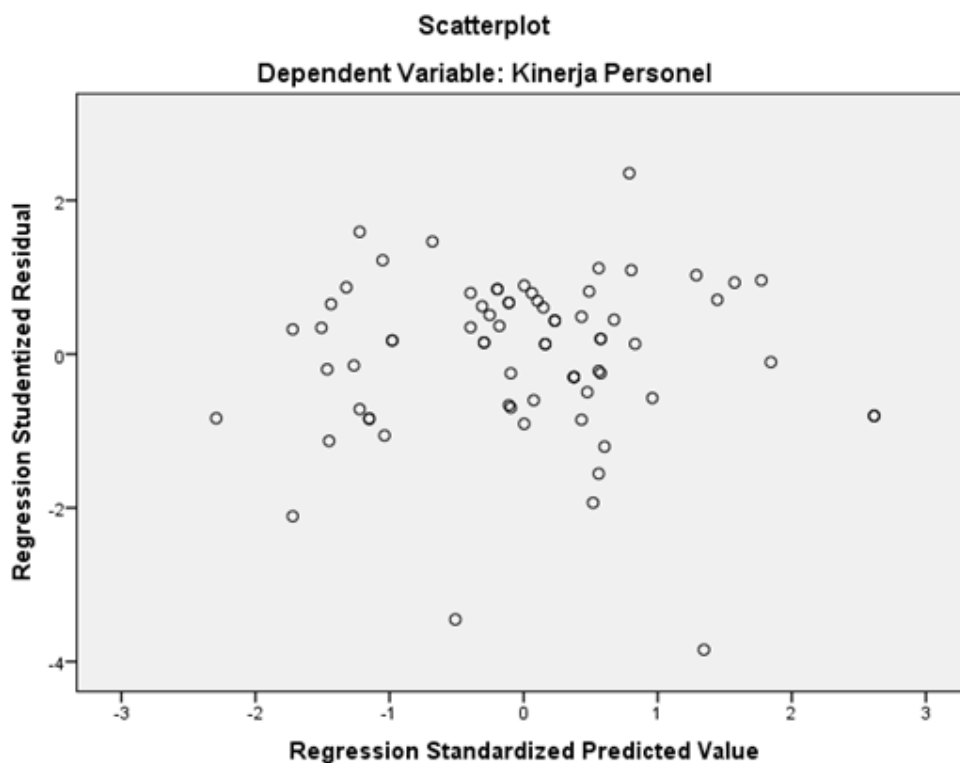
Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients					Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	7,220	4,338		1,664	,101		
Kompetensi	,255	,120	,241	2,127	,037	,230	4,348
Komitmen	,319	,129	,363	2,469	,016	,136	7,339
Kontribusi	,319	,122	,332	2,604	,011	,181	5,525



a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Dari tabel 6 dapat terlihat bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai VIF=4,348 komitmen (X2) nilai VIF=7,339 dan kontribusi (X3) nilai VIF=5,525 ketiga variabel tersebut memiliki nilai tolerance value > 0,1 dan nilai VIF <10. Hal ini berarti ketiga variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 1. Scatteplot**

Gambar diatas dapat menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah dan tidak membentuk suatu pola yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Koefisien Determinasi yang Disesuaikan (Adjusted R Square)**

Koefisien Determinasi yang Disesuaikan (Adjusted R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur persentase pengaruh variabel independen yaitu kompetensi (X1), komitmen (X2) dan kontribusi (X3) terhadap kinerja personel (Y).

**Tabel 7. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 <sup>a</sup>	,861	,854	1,937

a. Predictors: (Constant), Kontribusi, Kompetensi, Komitmen

Hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) adalah 0,854 artinya, pengaruh semua variabel independen yaitu kompetensi (X1), komitmen (X2) dan kontribusi (X3) terhadap kinerja personel (Y) adalah 85,4%. Sisanya yaitu sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompetensi (X1), komitmen (X2) dan kontribusi (X3) terhadap kinerja personel (Y) secara bersama-sama.

**Tabel 8. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1553,7	3	517,899	138,023	,000 <sup>b</sup>
	Residual	251,403	67	3,752		
	Total	1805,1	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

b. Predictors: (Constant), Kontribusi, Kompetensi, Komitmen

Tabel 8 menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada  $\alpha=0,05$  antara variabel independen yaitu kompetensi (X1), komitmen (X2) dan kontribusi (X3) terhadap kinerja personel (Y). Diketahui dari Pvalue = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  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 kompetensi (X1), komitmen (X2) dan kontribusi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen kinerja personel (Y) terbukti. Hal ini menunjukkan apabila kompetensi (X1), komitmen (X2) dan kontribusi (X3) secara bersama-sama meningkat maka kinerja personel (Y) juga meningkat. Sebaliknya apabila kompetensi (X1), komitmen (X2) dan kontribusi (X3) secara bersama-sama menurun maka kinerja personel (Y) juga menurun.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dapat dilihat pada tabel 4.1. Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki Pvalue =0,020 komitmen (X2) memiliki Pvalue=0,011 dan kontribusi (X3) memiliki Pvalue =0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05 artinya secara individu variabel independen yaitu kompetensi (X1), komitmen (X2) dan kontribusi (X3) punya pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja personel Satreskrim di Polres Bantul (Y). Hal ini berarti apabila secara individu variabel kompetensi meningkat maka kinerja personel juga meningkat demikian sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja personel satreskrim Polres Bantul juga menurun. Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap kinerja personel, artinya apabila komitmen meningkat maka kinerja personel satreskrim juga meningkat demikian sebaliknya, apabila komitmen menurun maka kinerja personel satreskrim juga menurun. Kontribusi

memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya apabila kontribusi meningkat maka kinerja personel juga meningkat. Sebaliknya apabila kontribusi menurun maka kinerja personel satreskrim Polres Bantul juga menurun.

### **Analisis Faktor Dominan**

Hasil perhitungan data, diketahui bahwa variabel kontribusi (X2) mempunyai koefisien regresi yang paling besar bila dibandingkan dengan koefisien regresi variabel yang lain yaitu = 0,386 (lihat tabel 4.1) serta diperkuat dengan  $t$  hitung = 3,512. Nilai ini adalah yang terbesar bila dibandingkan dengan  $t$  hitung untuk variabel independen yang lain (lihat tabel 4.1), sehingga variabel kontribusi merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja personel satuan reserse Polres Bantul, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel kontribusi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personel (Y), bila dibandingkan dengan variabel kompetensi (X1) dan komitmen (X3) terbukti.

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh the talent trifecta terhadap kinerja personel satuan reserse kriminal Polres Bantul akan dibahas lebih detail setiap unsur-unsurnya sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Personel**

Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, hal ini ditunjukkan oleh besarnya Pvalue =0,020 (lihat tabel 4.1) nilai ini lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  artinya secara individu variabel kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja personel. Artinya apabila kompetensi yang meliputi pemahaman teori yang berkaitan dengan tugas reserse kriminal dilaksanakan dengan baik, semua aturan yang berkaitan tugas reserse kriminal juga dilakukan dengan baik, personel memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan tugas reserse kriminal dengan baik, paham dapat bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas reserse kriminal, memiliki pemahaman memecahkan masalah yang terjadi berkaitan dengan tugas reserse kriminal dengan baik pula. Didukung dengan keterampilan personel seperti dapat menyelesaikan tugas reserse kriminal sesuai prosedur yang ditetapkan Institusi Polri, dapat menggunakan senjata api dengan benar, menggunakan senjata api jenis baru dengan mempelajari karakteristik senjata tersebut, selalu merencanakan tugas reserse yang akan dilakukan, mengevaluasi tugas reserse kriminal yang telah dilakukan dengan benar. Serta memiliki perilaku seperti menghormati pimpinan, saling menghormati rekan kerja meskipun beda pendapatnya di Satreskrim, selalu siap setiap saat untuk bekerja walaupun jam kerja sudah selesai, selalu mentaati norma-norma di masyarakat, bersikap santun terhadap siapapun tanpa membedakan suku, agama dan ras. Apabila semua indikator kompetensi tersebut semakin baik maka kinerja personel juga meningkat demikian sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja personel juga menurun. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ([Supiyanto, 2015](#)) yaitu semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya, diperkuat dengan ([Mulyani et al., 2018](#)) kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang artinya apabila semakin tinggi kompetensinya maka kinerjanya pun semakin tinggi.

#### **2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Personel**

Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, hal ini ditunjukkan oleh besarnya Pvalue =0,011 nilai ini lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  artinya

secara individu variabel komitmen berpengaruh nyata terhadap kinerja personel. Artinya apabila komitmen yang meliputi Institusi Polri mengatur kebijakan dengan tidak membedakan anggota yang berpangkat tinggi dengan yang rendah, memberikan motivasi personel satreskrim untuk berkembang sesuai potensi yang dimiliki, menciptakan kondisi agar personel satreskrim bekerja secara kreatif, memberikan kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern satreskrim, personel satreskrim diberi kebebasan untuk mengaktualisasikan diri secara optimal di Institusi Polri. Selain itu memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan, Komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik, membangun nilai-nilai kebersamaan agar memiliki rasa dapat kerja sama dengan baik dan berbagi kepada personel satreskrim. Setiap personel diberikan kesempatan untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya pada institusi Polri, memiliki kemampuan membangun nilai-nilai dengan tidak melakukan deskriminasi. Mampu menjalankan visi dan misi Polres Bantul dengan baik, dapat dijadikan tauladan yang baik bagi setiap personel satreskrim dalam berperilaku baik setiap hari maupun bersikap santun. Institusi Polri dijadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya, Pimpinan memberikan contoh yang baik bagi semua personel satreskrim dalam bentuk berperilaku setiap hari, Institusi Polri mengadakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi bersama keluarganya sehingga bisa terjalin kebersamaan apabila hal tersebut dilaksanakan dengan baik maka kinerja personel juga meningkat demikian sebaliknya apabila komitmen menurun maka kinerja personel juga menurun. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian sebelumnya milik ([Pane & Fatmawati](#), 2017) bahwa semakin komitmen karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin meningkat kinerjanya. Didukung oleh ([Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husadha](#), 2019) dan ([Mulyani et al.](#), 2018) komitmen tinggi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

### 3. Pengaruh Kontribusi Terhadap Kinerja Personel

Kontribusi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, hal ini ditunjukkan oleh besarnya Pvalue =0,001 nilai ini lebih kecil  $\alpha=0,05$  artinya secara parsial variabel kontribusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya apabila kontribusi yang meliputi Institusi Polri sangat berarti untuk kehidupannya, setiap personel satreskrim menjadi bagian dari Institusi Polri, berusaha memberikan kontribusi yang besar untuk Institusi Polri, Institusi Polri memberikan kontribusi berupa kompensasi yang sangat memadai, berupa gaji dan tunjangan yang telah diberikan dari Institusi Polri. Setiap anggota personel satreskrim diberikan keleluasaan untuk mengembangkan dirinya, termasuk mengikuti diklat (pendidikan dan latihan), diberikan juga keleluasaan untuk berkreaitivitas mengembangkan ide untuk menyelesaikan tugas sebagai personel satreskrim, diberikan hak untuk promosi jabatan, diberikan dukungan untuk berkembang sesuai potensinya. Serta didukung dengan Hubungan Kasatreskrim dan anggota personel satreskrim telah sesuai dengan yang diharapkan, Kasatreskrim berusaha memperbaiki hubungan yang telah terjalin supaya semakin baik lagi, membantu mengatasi kasus-kasus berat yang ada di satreskrim, memberikan solusi untuk penyelesaian kasus-kasus di satreskrim dan menjaga diri dari sesuatu yang negatif yang dapat menimbulkan perselisihan dengan sesama personel satreskrim apabila hal-hal tersebut dilaksanakan dengan baik maka kinerja personel juga meningkat demikian sebaliknya apabila kontribusi

menurun maka kinerja personel juga menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian ([Pane & Fatmawati, 2017](#)) bahwa keterikatan pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kontribusi yang diberikan pegawai tersebut. Sejalan juga dengan penelitian ([Muliawan et al., 2017](#)) dan ([Wicaksono & Rahmawati, 2019](#)) semakin tinggi kontribusi yang diberikan pagawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

#### **4. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Kontribusi Terhadap Kinerja Personel**

Kompetensi, komitmen dan kontribusi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Diketahui dari  $P\text{value} = 0,000$  lebih kecil dari  $= 0,05$ . Artinya apabila kompetensi, komitmen dan kontribusi secara bersama-sama meningkat maka kinerja personel satuan reserse kriminal Polres Bantul juga meningkat. Sebaliknya apabila kompetensi, komitmen dan kontribusi secara bersama-sama menurun maka kinerja personel satuan reserse kriminal Polres Bantul juga menurun. Besarnya pengaruh 85,4% sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian

#### **Kesimpulan**

Ketiga unsur the talent trifecta yaitu kompetensi, komitmen dan kontribusi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja personel Satreskrim di Polres Bantul baik secara bersama-sama maupun individu. Secara parsial unsur the talent trifecta yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja personel satuan reserse kriminal Polres Bantul adalah kontribusi. Keterbatasan penelitian ini sampel penelitian hanya pada lingkup reserse kriminal Polres Bantul sehingga hasilnya tidak digeneralisasikan. Variabel independen hanya terdiri tiga variabel sehingga untuk penelitian selanjutnya sebaiknya bisa memasukkan variabel motivasi dan memperluas area tidak terbatas di satuan reserse kriminal. Implikasi penelitian ini adalah Kepala satuan reserse kriminal Polres Bantul sebaiknya meningkatkan kompetensi anggota personel satuan reserse kriminal dengan mengikutsertakan diklat tentang penanganan tindak kriminal agar lebih berhati-hati dalam menyelesaikan tugas karena meningkatnya kompetensi akan diikuti dengan meningkatnya kinerja personel. Selain itu memberikan motivasi kepada anggota personel agar memberikan kontribusi yang maksimal untuk satuan reserse kriminal.

## Bibliografi

- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Kardinah Indrianna Meutia, K. I. M., & Cahyadi Husadha, C. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang). *Jembatan–Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*.
- Mulyani, S., Suud, M., & Zuraida, L. (2018). *Analisis Dan Implementasi Kompetensi, Komitmen Dan Kontribusi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Temanggung Tahun 2018*. STIE Widya Wiwaha.
- Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis)*, 2(3). <https://doi.org/10.30743/jrmb.v2i3.325>
- Rachmawati, M. (2014). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (International Journal Review). *Among Makarti*, 6(2). <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v6i2.88>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118–131. <http://dx.doi.org/10.21831/economia.v11i2.8281>
- Ulrich, D., & Lake, D. G. (1990). *Organizational capability: Competing from the inside out*. John Wiley & Sons.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>