

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
BHABINKAMTIBMAS POLSEK RUMBAL**

*(THE IMPACT OF COMMITMENT, COMPETENCE, AND  
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF  
BHABINKAMTIBMAS RUMBAL POLICE)*

**SKRIPSI**

Oleh

**RITORIK ETIKA MAULANA**  
**NIM. 1761201275**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU**

**2022**

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
BHABINKAMTIBMAS POLSEK RUMBAI**

*(THE IMPACT OF COMMITMENT, COMPETENCE, AND  
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF  
BHABINKAMTIBMAS RUMBAI POLICE)*

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

**SKRIPSI**

Oleh

**RITORIK ETIKA MAULANA**

**1761201275**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU  
2022**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RITORIK ETIKA MAULANA

NIM : 1761201275

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA BHABINKAMTIBMAS POLSEK  
RUMBAI

DISETUJUI

PEMBIMBING I



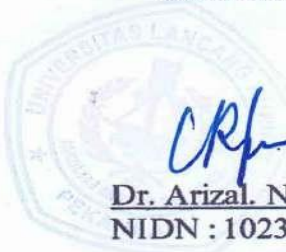
Dr. Fatkhurahman, SE, M.Si, M.M  
NIDN : 1020017801

PEMBIMBING II



Souvya Fitrie, SE, MM  
NIDN:1011107901

DEKAN



Dr. Arizal. N, SE, MM  
NIDN : 10233046301

KETUA JURUSAN



Dr. Fatkhurahman, SE, M.Si, M.M  
NIDN : 120017801

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RITORIK ETIKA MAULANA

NIM : 1761201275

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA BHABINKAMTIBMAS POLSEK  
RUMBAI

### DISETUJUI

KETUA



Dr. Fatkhurahman, SE, M.Si, M.M  
NIDN : 1020017801

SEKRETARIS



Aznuriyandi, S.E., M.Si  
NIDN : 1021088602

### ANGGOTA



Dr. Fatkhurahman, SE, M.Si, M.M  
NIDN : 1020017801



Souvya Fitrie, SE, MM  
NIDN : 1011107901



Aznuriyandi, S.E., M.Si  
NIDN : 1021088602



Lili Erti, S.E., M.M  
NIDN : 1028046101

## **ABSTRACT**

### **PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA BHABINKAMTIBMAS POLSEK RUMBAL**

**OLEH :**

**RITORI KETIKA MAULANA**

**1761201275**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi, Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbal. Jumlah sampel penelitian ini adalah 58 responden pegawai, dengan menggunakan metode pengambilan sampelnya yaitu teknik sampling kusioner. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi kusioner. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa secara parsial dan simultan diperoleh komitmen, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbal.

**Kata Kunci : *Komitmen, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Kerja.***

## **ABSTRACT**

### **THE IMPACT OF COMMITMENT, COMPETENCE, AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF BHABINKAMTIBMAS RUMBAIPOLICE**

**BY :**

**RITORIK ETIKA MAULANA**

**1761201275**

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of commitment, competence, and motivation on the performance of Bhabinkamtibmas Rumbai Police. The number of samples in this study were 58 employee respondents, using the sampling method, namely the questionnaire sampling technique. Data was collected by using the questionnaire observation method. Based on the results of data analysis, it is known that partially and simultaneously commitment, competence and work motivation have a significant effect on the performance of Bhabinkamtibmas Rumbai Police.

**Keywords:** *Commitment, Competence, Motivation, and Performance.*

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan kebenaran agar dapat digunakan seperlunya.

Pekanbaru, 25 Juni 2022



METERAI  
TEMPEL  
DEAAKX151271616

Etika Maulana

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberika rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA BHABINKAMTIBMAS POLSEK RUMBAI” Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada fakultas ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan belum sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka kesempatan ini izinkan dengan segala rendah hati penulis untuk mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Dr.Arizal,N. SE.MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
2. Bapak Dr.Fatkhurahman,SE,M.Si,M.M selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning dan sekaligus penasehat akademik penulis yang telah banyak berkontribusi dalam membantu penulis untuk menyelesaikan perkuliahan selama ini.
3. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE, M.Si, M.M selaku pembimbing I penulis yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini
4. Ibu Souvya Fitrie, SE, MM, Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini



5. Bapak dan Ibu dosen serta staff di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang banyak membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua saya yang teristimewakan yaitu Ayahanda Armen Salim dan Ibunda Rina yang sangat saya cintai dan sayangi. Terimakasih ananda ucapkan untuk doa dan perjuangan serta kasih sayang yang tulus tiada hentinya yang diberikan kepada ananda selama ini.
7. Terimakasih terkhusus kepada teman sekaligus kekasih penulis yaitu Farida Rupita yang telah menemani penulis berjuang sampai saat ini.
8. Kepada sahabat yang paling penulis sayangi yaitu Erdo Aditya , Rizky Utomo, Pratama Putra , Rizky Kurniawan, Prio Hari Santoso , Dan Dela Geofani yang telah mensupport dan memahami penulis selama ini.
9. Kepada teman-teman seluruh Petugas BHABINKAMTIBMAS yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.

Pekanbaru, 25 Juni 2022

Ritorik Etika Maulana

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN DRAF SRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 LATARBELAKANG .....	1
1.2 PERUMUSAN MASALAH .....	8
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	8
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
2.1 TELAAH PUSTAKA .....	11
2.1.1 PENGERTIAN MANAJEMEN.....	11
2.1.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	11
2.1.3 KINERJA .....	13
2.1.4 KOMITMEN .....	17
2.1.5 KOMPETENSI.....	21
2.1.6 MOTIVASI.....	23
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN .....	35
2.3 HIPOTESIS.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 OBJEK PENELITIAN .....	38
3.2 POPULASI DAN SAMPEL .....	38
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL.....	38
3.4 TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	39
3.5 OPERASIONAL VARIABEL.....	40

3.6 ANALISIS DATA.....	42
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 BADAN HUKUM BHABINKAMTIBNAS POLSEK RUMBAL.....	47
4.2 PETELAAHAN TUGAS BHABINKAMTIBNAS POLSEK RUMBAL.....	49
4.3 VISI DAN MISI BHABINKAMTIBNAS POLSEK RUMBAL.....	51
STRUKTUR ORGANISASI BHABINKAMTIBNAS POLSEK RUMBAL.....	52
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
5.1 HASIL ANALISIS DATA.....	53
5.1.1 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMITMEN (X1) .....	53
5.1.2 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMPETENSI (X2).....	55
5.1.3 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL MOTIVASI (X1) .....	58
5.1.4 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KERJA (Y) .....	61
5.2 UJI INSTRUMEN PENELITIAN .....	65
5.2.1 UJI VALIDITAS.....	65
5.2.2 UJI REABILITAS.....	68
5.3 UJI REGRESI LINEAR BERGANDA .....	69
5.4 UJI PARSIAL.....	70
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
6.1 KESIMPULAN.....	76
6.2 SARAN.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>BIOGRAFI PENULIS</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kegiatan Kepolisian Cegah Tindakan dan Jumlah Kejahatan.....	4
Tabel 1.2 Data Gaji Insentif Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai.....	5
Tabel 1.3 Data Absensi Bhabinkamtibnas Polsek Rumbai.....	6
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	40
Tabel 5.1 Bhabinkamtibnas memiliki kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.....	53
Tabel 5.2 Bhabinkamtibnas berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dengan melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas kerja	54
Tabel 5.3 Bhabinkamtibnas memiliki loyalitas terhadap organisasi tempat bekerja.....	55
Tabel 5.4 Memiliki latar belakang pendidikan yang dibutuhkan organisasi .	56
Tabel 5.5 Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan profesi kerja.....	56
Tabel 5.6 Bhabinkamtibnas berusaha untuk bekerja dengan jujur dan demokratis .....	57
Tabel 5.7 Bhabinkamtibnas memahami keadaan kognitif dan afektif ditempat kerja .....	58
Tabel 5.8 Gaji yang diterima sesuai dengan tugas pekerjaan .....	59
Tabel 5.9 Kondisi kerja sesuai dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan .	59
Tabel 5.10 Bhabinkamtibnas mendapatkan posisi dengan tanggung jawab...	60
Tabel 5.11 Insentif yang diberikan meningkatkan motivasi kerja bhabinkamtibnas.....	61
Tabel 5.12 Bhabinkamtibnas mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah keluaran atau output yang dihasilkan .....	62
Tabel 5.13 Bhabinkamtibnas mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu output yang harus dihasilkan.....	63
Tabel 5.14 Bhabinkamtibnas mengerjakan tugas selalu tepat waktu.....	63
Tabel 5.15 Bhabinkamtibnas mampu mengembangkan kreatifitas dan	

mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya .....	64
Tabel 5.16 Hasil analisis item pernyataan variabel komitmen .....	65
Tabel 5.17 Hasil analisis item pernyataan variabel kompetensi .....	66
Tabel 5.18 Hasil analisis item pernyataan variabel motivasi kerja .....	67
Tabel 5.19 Hasil analisis item pernyataan variabel kinerja bhabinkamtibnas .....	67
Tabel 5.20 Reliabilitas instrumen .....	68
Tabel 5.21 Hasil analisis regresi linear berganda .....	69
Tabel 5.22 Hasil uji parsial komitmen terhadap kinerja.....	71
Tabel 5.23 Uji parsial (uji-t) kompetensi terhadap kinerja.....	72
Tabel 5.24 Uji parsial (uji-t) motivasi terhadap kinerja.....	73
Tabel 5.25 Hasil Uji Simultan.....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Bagan Kerangka Pikir .....	37
-------------------------------------	----

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I LATAR BELAKANG**

Kinerja organisasi merupakan fungsi dari hasil kerja atau kegiatan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Sebagai aset utama, sumber daya manusia (SDM) perusahaan perlu meningkatkan produktivitas dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja di mana karyawan dapat secara optimal meningkatkan kemampuan, kemampuan dan keterampilan mereka, meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan, dan mengembangkan karir yang lebih maju.

Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau sering disingkat Polri sehubungan dengan pemerintah, merupakan salah satu fungsi Pemerintah Negara di bidang keselamatan dan pemeliharaan ketertiban umum, penegakan hukum, perlindungan, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta bertanggung jawab atas pemeliharaan keselamatan dan ketertiban umum, ketaatan, perlindungan dan pelaksanaan perlindungan, pelayanan kepada masyarakat, promosi perdamaian di masyarakat melalui perlindungan hak asasi manusia.

Dalam rangka menciptakan sinergi antara Polri dengan masyarakat, pendidikan dan masyarakat, Polri mulai melaksanakan program "Pormas" sejak tahun 2005 dan mendirikan Kapolri No. Pol mengeluarkan dekrit. : SKEP/737/X/2005 13 Oktober 2005 Kebijakan dan Strategi Penerapan Model Polisi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pelayanan Kepolisian Negara.

Undang-undang tersebut dilengkapi dengan Peraturan Kepala Polisi Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pedoman Dasar Strategi dan Implementasi Kepolisian Masyarakat dan diperbarui kembali dalam Peraturan Kepala Polisi No. 3 Tahun 2015 tentang Polisi Komunitas.

Berdasarkan pertimbangan yang diuraikan di atas, diperkirakan perlu untuk mengadopsi konsep pemolisian masyarakat, atau biasa disingkat "polma". Sebelum konsep pemolisian masyarakat diluncurkan, terutama di negara-negara maju, praktik operasi polisi baik dalam pemeliharaan keamanan maupun ketertiban dan penegakan hukum adalah tradisional. Karena polisi melihat diri mereka hanya sebagai pemegang otoritas, dan karena sistem kepolisian hanya dilihat sebagai instrumen negara, bahkan pendekatan kekuasaan dan tindakan represif sering mewarnai kinerja tugas dan wewenang polisi.

Dalam struktur sebuah organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam membangun kinerja karyawan dan pegawai. Kepuasan kerja menentukan sebagian besar minat kerja yang akan berdampak pada output kinerja karyawan dan pegawai tersebut. Kepuasan kerja hanya bisa dicapai apabila karyawan dan pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya. Komitmen yang kuat tidak akan bisa berdiri tanpa adanya kompetensi dari karyawan dan pegawai tersebut. sedikit banyaknya kompetensi akan membersamai komitmen karyawan dan pegawai terhadap organisasi. dengan memiliki komitmen yang tinggi akan mendorong karyawan dan pegawai untuk menyesuaikan diri dan menyiapkan dirinya sesuai dengan kebutuhan organisasi. sehingga dengan demikian terciptalah kompetensi yang



kuat dari karyawan dan pegawai tersebut. kompetensi dan komitmen juga belum bisa mencapai kepuasan kerja dan kinerja yang baik tanpa adanya dorongan motivasi dari karyawan dan pegawai itu sendiri. itu sebabnya antara kompetensi, komitmen dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan pegawai dalam sebuah organisasi.

Pengamatan yang dilakukan penulis menemukan bahwa Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai masih memiliki beberapa masalah dalam pencapaian kinerja, yaitu masyarakat berharap pihak kepolisian cepat tanggap dalam penyelesaian masalah Kamtibmas, dan kelengkapan penanganan isu-isu yang muncul di masyarakat. Masalah yang muncul tentu akan mengurangi kinerja Bhabinkamtibmas dari Kantor Polisi Rumbai. Sebaiknya mengingat masih ada kasus gangguan massa Kamtiv di domain hukum Kantor Polisi Rumbai, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Kegiatan Kepolisian Cegah Tindak dan Jumlah Kejahatan Polsek Rumbai**

No	Uraian	Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Cegah tindak pidana dan gangguan Kamtibmas	13	18 (38.9%)	26 (44.4%)	32 <b>(23%)</b>	55 (71.8%)
2	Jumlah kejahatan	16	27 (68.7%)	46 (70%)	53 <b>(15.2%)</b>	29 <b>(45.25%)</b>
3	Jumlah laka lantas	11	16 (45.4%)	24 (50%)	28 <b>(16.6%)</b>	14 <b>(50%)</b>
4	Bencana alam	1	0	0	1	0
5	Tindak Pidana yang di laporkan	26	47 (80.7%)	54 <b>(14.8%)</b>	78 (44.4%)	86 <b>(10.2%)</b>
6	Tindak pidana yang terselesaikan	14	21 (50%)	28 (53.3%)	36 <b>(28.5%)</b>	21 <b>(41.6%)</b>
Ket	■ = Naik ■ = Turun					

Sumber: Polsek Rumbai

Berdasarkan data diatas dapat diamati bahwa kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai masih kurang optimal. Kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai juga ditentukan oleh tingkat motivasi Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai. Tinggi rendahnya tingkat motivasi umumnya di dorong oleh factor penghasilan atau pemberian gaji Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai. Berikut adalah data mengenai gaji Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai:

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji dan Insentif Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai**

No	Klasifikasi Pendapatan	Satuan Didapat (Rp)	Jangka Penerimaan
1	Gaji Pokok	3.100.000	Perbulan
2	Insentif Tunjangan	1.365.000	Perbulan
3	Bonus Operasional	700.000	Perbulan
4	ULP	2.300.000	-
5	Jaminan Kesehatan	BPJS	-
6	Jaminan Kematian	ASABRI	-

*Sumber: Polsek Rumbai*

Berdasarkan data diatas dapat diamati bahwa baik gaji maupun insenti kurang proporsional untuk akomodasi keseharian maupun bulanan Bhabinkamtibmas Polres Rumbai. Keadaan gaji maupun insentif yang kurang proporsional menyebabkan rendahnya motivasi dari Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan ditemukan bahwa tunjangan yang didapatkan tidak semuanya menjadi hak guna Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai, karena sebagian dari dana bonus dan insentif yang didapatkan digunakan untuk keperluan tugas dilapangan.

Kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai juga ditentukan oleh tingkat kompetensi Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai Bakat berbasis kompetensi Jika orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kemampuan yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, Mereka dapat melakukan keduanya dalam hal pengetahuan, keterampilan, mentalitas, dan dalam kepribadian yang produktif, sehingga mereka akan dapat meningkatkan kemampuan mereka dan meletakkan dasar. Dengan kepemilikan nilai yang kuat, Anda selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi Anda, tanpa kehilangan identitasnya. Kompetensi hanyalah sifat

yang harus dilakukan oleh karyawan terbaik untuk berhasil.

Pemahaman tentang komitmen saat ini bukan lagi sekadar bentuk kesediaan karyawan untuk tetap berada di organisasi untuk jangka waktu yang lama. Tetapi lebih penting daripada bahwa mereka bersedia melakukan yang terbaik untuk organisasi dan bahkan mengerjakan sesuatu di luar batas yang dibutuhkan organisasi. Fenomena umum saat ini adalah bahwa kurangnya pencapaian efektivitas organisasi disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang menunjukkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi dalam organisasi dan tingkat komitmen yang rendah dari organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan kinerja kerja, ketidakhadiran yang rendah, dan pergantian karyawan yang rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut maka berikut adalah data mengenai absensi Bhabinkamtibnas Polsek Rumbai:

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Bhabinkamtibnas Polsek Rumbai**

Tahun	Jumlah Bhabinkamtibnas	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja/tahun	Jumlah kehadiran anggota			Rata-rata kehadiran	Persentase kehadiran
				Alfa	Terlambat masuk	Cepat pulang		
2015	55	235	12.925	511	358	264	377.6	37.7%
2016	56	235	13.160	392	284	263	763.6	76.3%
2017	56	235	13.160	546	229	324	366.3	36.6%
2018	55	235	12.925	355	198	183	245.3	24.5%
2019	58	235	13.630	398	229	234	287	28.7%

Sumber : Bhabinkamtibnas Polsek Rumbai

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi Bhabinkamtibnas Polsek Rumbai dari tahun 2015-2019 mengalami fluktuasi yakni pada tahun 2016 merupakan tingkat absensi tertinggi yakni 76.3% dan pada tahun 2018 merupakan tingkat absensi terendah yakni 24.5%. Selanjutnya apabila dibandingkan dari tahun 2015-2019 tingkat keterlambatan masuk dan tingkat cepatpulang juga mengalami fluktuasi.

Bhabinkamtibmas memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis dalam mewujudkan kemitraan kepolisian dengan masyarakat, sehingga Anda bisa mendapatkan solusi untuk mendeteksi dan mengantisipasi gejala-gejala yang dapat menimbulkan masalah di masyarakat, serta menjaga keselamatan dan ketertiban masyarakat.

Wilayah hukum Polsek Rumbai, Masih banyak potensi gangguan mendadak di kalangan masyarakat yang mungkin tidak bisa diramalkan di tingkat kepolisian, dan masih banyak penanganan masalah massa camtiv yang harus dilakukan di tingkat kepolisian karena polisi tidak bisa menanganinya padahal sebenarnya bisa menyelesaikan masalah di tingkat kepolisian.

Bhabinkamtibmas perlu membangun hubungan dekat dan saling mengenal untuk memberikan layanan kepada semua warga negara dengan pendekatan yang lebih fokus dan pribadi terhadap hubungan formal. Menempatkan anggota Polri sebagai perwira Polmas merupakan misi jangka panjang dan permanen untuk mendapatkan kesempatan membangun kemitraan dengan warga masyarakat di Kerahan/desa. Pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada Babinkamtivas dan Forum Kemitraan Kepolisian dan Masyarakat (FKPM) harus mandiri dan independen dalam menyelesaikan kejahatan/sengketa kecil, serta mengambil langkah-langkah penyelesaian masalah antara warga dengan polisi dan pejabat setempat.

Sebuah studi oleh Posumo C. O. (2013) menemukan bahwa memiliki karyawan yang kompeten meningkatkan kinerja karyawan ini. Hasil tersebut didukung oleh pernyataan (Sri, 2015) bahwa kompetensi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kapasitas, semakin baik kinerja karyawan. Penyelidikan dilakukan di Babinkhamimas dari Kantor Polisi rumbai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis

tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul sebagai berikut: **Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi, Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai”.**

## **I.2 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai ?
4. Apakah komitmen, kompetensi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai?

## **I.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **I.3.1 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Rumbai.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Rumbai.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Rumbai.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis komitmen, kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Rumbai.

### **1.3.2 MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan akan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia.

#### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi, Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Polres Rumbai.

### **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Selaku gambaran biasa perihal isi ide ini sehingga bakal di uraikan dalam sebagian bagian. Dimana tiap- tiap bidang ini ialah sesuatu susunan yang sama- sama berhubungan.

#### **BABI PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan mejelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

#### **BABII TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini berisikan tentang telaah pustaka, kerangka pemikikiran dan Hipotesis

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisikan mengenai subjek riset, populasi serta ilustrasi, metode pengumpulan ilustrasi. Tipe serta basis informasi, metode pengumpulan informasi serta metode analisis

### **BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknisanalisis data, sertavariabel dan pengukuran.

### **BAB V HASIL DARI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang terjadi dari analisis karakteristik responden, analisis jawaban responden, analisis validitas dan reliabilitas angket, analisis regresi linier berganda serta pembahasannya.

### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan dan saran yang diperlukan untuk kesempurnaan penelitian



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Penelitian mengenai Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi, Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai telah selesai dilakukan dengan menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diperoleh komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai
2. Secara parsial diperoleh kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai
3. Secara parsial diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai
4. Secara simultan Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Rumbai

#### **6.2 Saran**

Adapun saran dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagi Polsek Rumbai diharapkan dapat meningkatkan kinerja Bhabinkamtibmas.
- 2) Sebaiknya pimpinan terus memberikan motivasi kepada Bhabinkamtibmas agar hasil kerja atau kinerja Bhabinkamtibmas terus meningkat

Peneliti hanya menggunakan Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi untuk menilai kinerja pegawai. Untuk selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan peneliti ini dengan menambah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- S., & Priansa, D. (2012). *anajemen SDM dalam organisasi Publik dan*.  
*Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto. (2017). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. .  
 Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung:  
 Alfabeta. Bangun, W. (Bangun, Wilson.). *Manajemen Sumber Daya  
 Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dadang Hermawan. (2013). *E-Business & E-Commeece*.  
 Yogyakarta: Andi.
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap  
 Kepuasan kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan  
 Keguruan Uin Syrif Kasim Riau. *Jurnal Valuta Vol. 3, No 1*.
- Fachreza, S. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,  
 Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan  
 Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota . *Banda  
 Aceh. Universitas Unsiyah: Aceh*.
- Griffin, M. d. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan  
 Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan  
 Masalah, Edisirevisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. . Jakarta: Salemba  
 Empat. Malayu, H. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
 Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara., A. A. (2016). *Manajemen sumber dayamanusia*.  
 Bandung. : Remaja Rosdakarya.

- Mulyani, S. (2016). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI PADA POLSEK DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA . *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.9 No.1 Maret*
- Murty, H. (2012.). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2.STIE Perbanas. Surabaya.*
- Nabilah, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional- ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020.*
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: T. Yayasan Aini Syam.
- Nurwati, J. d. (2019). The Effect of Competence and Organizational Commitments on Performance of Employees Mediated by Work Satisfaction. *Jurnal Manajemen, Bisnis.*
- Prabu Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putu, N. A. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.3. Desember (2017): p.2539-2566 p. 2539- 2566,ISSN: 2302-8556.*
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung . *Volume 6, No. 1.*
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT Raja Grafindo.

- Robbins, P. d. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. *New Jersey 07458*. 77-89.
- Salam, M. ( 2017). ANALISIS KINERJA ANGGOTA POLISI RESORT SEMARANG. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI Vol 24 No 42. Teknik industri, Institusi sains & Teknologi AKPRIND*. Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, R. A. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern. *e-Proceeding of Management*, 402-409.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. Swadaya. Jakarta.: Prasada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*,. Jakarta: PT .Raja Grafindo. Winardi. (2014). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali.
- Yuswani, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*. .
- Zia, H. (2017). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian pada polsek Bukit Raya Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fekon*.
- Ni Putu Ayu Krisnawati dan I Wayan Suartana. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.3. Desember (2017): 2539-*

2566, ISSN: 2302-8556

Edy Sujana. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika JINAH Volume 2 Nomor 1, Singaraja, Desember (2012, ISSN:2089-3310.*

Egidius Imanuel Laka, dkk (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pada Penyerapan Anggaran Belanja Modal Dengan Komitmen Organisasi Pejabat Pengelola Keuangan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.12 (2017): 4167-4196, ISSN : 2337-3067.*