

Kontribusi Faktor Kompetensi, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh

Nurhadi Al Akbar^{1*} & Kamaruddin Kamaruddin²

¹ Banit Dalmas Satsamapta Polres Aceh Selatan
*email: nurhadialakbar6@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: kamaruddinuniki@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v5i1.89>

Article history

Received:
April 2, 2026
Accepted:
April 7, 2026
Published:
April 13, 2026

Page:
10 – 18

Keywords;

employee performance,
investigator competence,
infrastructure, work
motivation



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License.

ABSTRACT: A study of the performance of police officers, particularly investigators, is essential. This article examines the factors of investigator competence, infrastructure, and work motivation. A quantitative associative approach was used to analyze the problem, applying inferential statistics through the Path Analysis Model. A number 99 of investigators from the Aceh Regional Police Narcotics Research Directorate were used as respondents in a questionnaire to obtain data and information for the study. The findings revealed: (1) investigator performance is significantly influenced by direct and indirect effects through the causality of three factors: competence by 17.94%, infrastructure by 18.32%, and work motivation by 35.32%. (2) Investigator competence, infrastructure, and work motivation simultaneously contribute to an increase in investigator performance by 27.3%.

ABSTRAK: Kajian kinerja para anggota kepolisian, khususnya pekerjaan penyidik menjadi suatu keniscayaan. Artiker ini membahasnya dari faktor kompetensi penyidik, sarana prasarana dan motivasi kerja. Dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif dan analisis masalah diterapkan statistik inferensia melalui Model Analisis Jalur. Sejumlah 99 penyidik Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh dijadikan responden melalui kuesioner dalam perolehan data dan informasi kajian. Hasilnya diperoleh temuan, (1) kinerja penyidik dipengaruhi signifikans efek langsung dan tidak langsung, melalui kausalitas ketiga faktor, yakni masing-masing kompetensi sebesar 17,94%, sarana prasarana sebesar 18,32%, dan motivasi kerja sebesar 35,32%. (2) Secara simultan kompetensi penyidik, sarana prasarana, dan motivasi kerja, memberi kontribusi pada peningkatan kinerja penyidik sebesar 27,3%.

1. Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai salah satu Lembaga Penegak Hukum dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, dilengkapi dengan bidang penyidikan. Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Undang-undang (KUHAP) untuk mencari dan mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi guna menemukan tersangkanya (Pasal 1 butir 2 KUHAP). Dimana proses penyelidikan dan penyidikan dilakukan oleh penyidik, sebagai pejabat (pegawai) tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melaukan penyidikan.

Salah satu tugas penyidik dalam kapasitas ini, menyangkut tentang penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba hingga saat ini masih menjadi ancaman serius bagi keamanan dan ketertiban masyarakat, khususnya di Provinsi Aceh. Mengingat letak geografis Aceh yang strategis, dengan wilayah pesisir yang

luas dan berhadapan langsung dengan jalur pelayaran internasional, menjadikan daerah ini rawan sebagai jalur masuk dan distribusi narkoba. Kondisi tersebut menuntut peran Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh sebagai garda terdepan dalam upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana narkoba.

Dalam kondisi tersebut, Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh dituntut untuk bekerja secara profesional, cepat, dan tepat dalam melakukan penyelidikan serta penyidikan tindak pidana narkoba. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa keberhasilan penanganan kasus narkoba tidak hanya bergantung pada aspek penegakan hukum semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai yang menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai yang optimal menjadi prasyarat utama dalam memastikan efektivitas pemberantasan narkoba, mulai dari tahap pengumpulan informasi, penyidikan, hingga pemberkasan perkara.

Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Beberapa fenomena sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja dari instansi Polri masih belum memuaskan masyarakat (Afrizal, 2025).

Hasil penelitian kurangnya kemampuan dan motivasi yang dimiliki (faktor internal); dan keadaan lingkungan kerja atau suasana organisasi yang belum kondusif (faktor eksternal) menyebabkan rendahnya kinerja dalam melaksanakan tugas pelayanan (Agustina *et al.*, 2023).

Fenomena meningkatnya pengungkapan kasus narkoba, baik dalam skala kecil maupun jaringan terorganisir lintas wilayah, menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi aparat penegak hukum semakin kompleks dan dinamis. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi penyidik, dimana kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2012 tentang Manajemen Penyidikan Tindak Pidana menegaskan bahwa penyidik harus memiliki kompetensi yang meliputi kemampuan teknis penyidikan, pemahaman peraturan perundang-undangan, serta keterampilan dalam mengelola proses penyidikan secara akuntabel dan transparan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi penyidik bukan hanya kemampuan teknis, tetapi mencakup aspek etika dan profesionalisme.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa kompleksitas modus dan peran di kejahatan narkoba semakin berkembang, memanfaatkan teknologi digital, sistem komunikasi tertutup, serta pola distribusi yang sulit dilacak. Kondisi ini menuntut penyidik memiliki kompetensi yang tinggi, baik kompetensi teknis, kompetensi hukum, maupun kompetensi investigatif berbasis teknologi informasi. Penyidik yang tidak dibekali dengan kompetensi yang memadai akan mengalami kesulitan dalam mengungkap jaringan narkoba yang bersifat terorganisir dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Penelitian, Ardansyah *at al.*, (2022) menemukan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung, dan juga melalui motivasi kerja memberi kontribusi terhadap kinerja anggota.

Selain kompetensi, faktor sarana prasarana merupakan salah satu faktor yang sangat krusial dalam penelitian ini, Dimana Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa sarana dan prasarana kerja merupakan fasilitas kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kelancaran, efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai. Ketersediaan sarana prasarana yang memadai akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal dan meningkatkan kinerja.

Fenomena krusial dalam mendukung kinerja Direktorat Narkoba Polda Aceh, Perkembangan teknologi kejahatan menuntut dukungan fasilitas modern seperti peralatan komunikasi, teknologi informasi, alat pendukung penyidikan, serta sarana operasional lapangan. Keterbatasan sarana dan prasarana dapat berdampak pada lambatnya proses penyidikan, kurang optimalnya pengumpulan alat bukti, serta menurunnya efektivitas kerja pegawai dalam menangani kasus narkoba.

Motivasi kerja juga tak kalah penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Anggota Polri yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak

energi untuk melakukan kegiatan. Anggota Polri yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat (Ardansyah et al., 2022).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Studi kasus di Polda Jawa Barat yang dilakukan Imanda *et al.*, (2024) ini juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian, sementara motivasi yang rendah dapat mengakibatkan penurunan prestasi. Dukungan organisasi juga terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja anggota polisi, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja mereka.

Fenomena-fenomena yang terjadi di Polda Aceh, khususnya pada prestasi penyidik belum optimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan yang komprehensif dengan memperhatikan aspek kompetensi penyidik, sarana prasarana, dan motivasi kerja secara simultan. Hingga saat ini, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh masih relatif terbatas. Oleh karena itu, kajian dari penelitian ini menjadi penting dan relevan untuk dilakukan guna memberikan gambaran empiris serta rekomendasi kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di tengah tantangan pemberantasan narkoba yang semakin kompleks.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan analisis statistik inferensia (induktif), suatu cara untuk mengeneralisasikan masalah yang diteliti berdasarkan data sampel yang dimiliki dan banyaknya terbatas dan variabel saling berhubungan kausal (Marwan *et al.*, 2025). Maka dalam hal ini digunakan analisis jalur, untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 99 sampel anggota Kepolisian Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh.

Dengan karakteristik responden berikut ini:



Gambar 1. Karakteristik Penyidik (Responden Penelitian)

Operasional variabel penelitian dinyatakan berikut ini:

Variabel Kompetensi; merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi penyidik yang baik akan

mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai, yang tercermin dari kemampuan menyelesaikan perkara tepat waktu, ketepatan penerapan pasal, kelengkapan administrasi penyidikan, serta tingkat kepuasan pimpinan dan masyarakat terhadap kinerja satuan kerja. Sebaliknya, rendahnya kompetensi penyidik dapat menyebabkan terjadinya kesalahan prosedur, lambannya penyelesaian perkara, dan menurunnya kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian (Triastuti, 2019).

Sarana dan prasarana yakni fasilitas yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Keterbatasan sarana dan prasarana dapat berdampak pada rendahnya produktivitas kerja penyidik, terhambatnya proses penyidikan, serta menurunnya kualitas kinerja pegawai. Kondisi ini dapat berimplikasi pada keterlambatan penyelesaian perkara, ketidakefisienan penggunaan waktu dan biaya, serta berkurangnya optimalisasi hasil kerja satuan (Robbins, 2011).

Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi kerja penyidik dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap profesi, kesempatan pengembangan diri, serta kepuasan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup penghargaan, insentif, promosi jabatan, kondisi kerja, serta dukungan pimpinan. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka motivasi kerja penyidik akan meningkat dan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, sesuai dengan standar, target, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu (Hersey, P., and Blanchard, K.H., 1992, Nurasma, 2017).

Metode Analisis Data

Menggunakan analisis statistik dengan model jalur, untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat (Marwan et al., 2023).

Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Dan persyaratan menggunakan statistik inferensial (menggunakan model jalur) memenuhi beberapa hal, yakni normalitas model, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Marwan, et al., 2025).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Intrumen

Data dikumpulkan melalui Instrumen kuesioner, berdasarkan variabel dan indikatornya. Agar adanya keyakinan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut, dilakukan *validity test*. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig.Uji	Ket
Variabel Kompetensi					
1	Penyidik memahami dengan baik ketentuan hukum yang berkaitan dengan penyidikan tindak pidana narkotika.	0,620	0,300	0,000	Valid
2	Penyidik memiliki keterampilan teknis dalam melakukan proses penyidikan.	0,603	0,300	0,000	Valid
3	Penyidik mampu menganalisis kasus narkotika secara tepat dan objektif.	0,592	0,300	0,000	Valid
4	Penyidik mampu menggunakan teknologi informasi - mendukung penyidikan.	0,520	0,300	0,000	Valid
5	Penyidik melaksanakan tugas penyidikan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.	0,598	0,300	0,000	Valid
6	Penyidik memiliki sikap profesional dan integritas dalam menjalankan tugas sebagai penyidik.	0,568	0,300	0,000	Valid

Variabel Sarana Prasarana					
1	Sarana dan prasarana yang tersedia mendukung kelancaran pelaksanaan tugas penyidikan.	0,857	0,300	0,000	Valid
2	Peralatan penyidikan yang digunakan berada dalam kondisi baik dan layak pakai.	0,857	0,300	0,000	Valid
3	Fasilitas teknologi informasi yang tersedia membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan.	0,818	0,300	0,000	Valid
4	Sarana operasional lapangan (transportasi, komunikasi) tersedia dengan cukup.	0,868	0,300	0,000	Valid
5	Sarana dan prasarana yang ada mudah digunakan dalam pelaksanaan tugas.	0,868	0,300	0,000	Valid
Variabel Motivasi Kerja					
1	Penyidik memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai anggota Satuan Narkoba.	0,687	0,300	0,000	Valid
2	Penyidik termotivasi untuk bekerja dengan baik meskipun menghadapi risiko dan tekanan kerja.	0,699	0,300	0,000	Valid
3	Penyidik merasa bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan.	0,606	0,300	0,000	Valid
4	Penyidik bekerja sama menjalankan tugas	0,611	0,300	0,000	Valid
5	Penyidik berusaha meningkatkan kemampuan diri agar kinerja Penyidik semakin baik.	0,751	0,300	0,000	Valid
Variabel Kinerja					
1	Penyidik menyelesaikan tugas penyidikan sesuai dengan target waktu	0,676	0,300	0,000	Valid
2	Penyidik bekerja secara disiplin menjalankan tugas.	0,553	0,300	0,000	Valid
3	Penyidik bekerja penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas.	0,611	0,300	0,000	Valid
4	Penyidik mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0,575	0,300	0,000	Valid
5	Penyidik berinisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa harus selalu menunggu perintah atasan.	0,593	0,300	0,000	Valid
6	Penyidik mampu bekerja secara efektif walaupun dibawah tekanan pekerjaan.	0,541	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel kinerja pegawai hasil r -hitung dibandingkan dengan r -min = 0,300, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid, karena nilai r -hitung semua diatas 0,300. Melalui uji signifikansinya pun dinyatakan valid karena nilai sig = 0,000, yakni dibawah 0,05 atau 5%. Sehingga semua butir pengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Lalu dilakukan uji reliabilitas. Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kompetensi Penyidik	0,606	6	Reliable Cukup
Sarana Prasarana	0,905	5	Reliable Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,746	5	Reliable Tinggi
Kinerja Pegawai	0,612	6	Reliable Cukup

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tingkat validitas dan koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah valid dan reliable, dan dapat digunakan dalam penelitian.

Dan hasil deskriptif, menurut penyidik (pegawai) tentang ketercapaian setiap factor (variabel) dinyatakan berikut ini:

Tabel 4. Deskripsi pegawai tentang Faktor/Variabel Penelitian

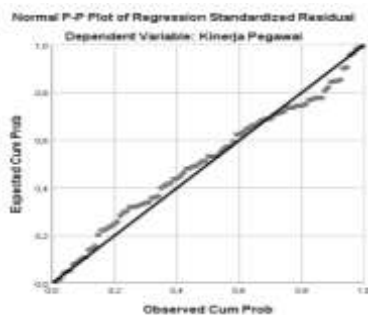
Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Kompetensi Penyidik	-	3	158	353	79
Jumlah Skor Penelitian = 2.372					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 6 butir kuisisioner x 99 responden = 2.970					
Persentase Pencapaian Kompetensi Penyidik = 80,00%					
Sarana Prasarana	-	1	153	263	105
Jumlah Skor Penelitian = 2.088					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 5 butir kuisisioner x 99 responden = 2.475					
Persentase Pencapaian Sarana Prasarana = 84,36%					
Motivasi Kerja	-	19	191	174	111
Jumlah Skor Penelitian = 1.980					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 5 butir kuisisioner x 99 responden = 2.475					
Persentase Pencapaian Motivasi Kerja = 80,00%					

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

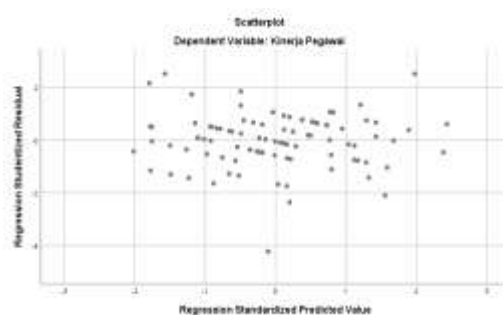
Variabel kompetensi penyidik menurut persepsi pegawai Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh pencapaiannya sebesar 80,00%, hal ini masuk kategori baik. Dan *sarana prasana*, sudah sangat baik, mencapai 84,36%, serta penilaian motivasi kerja pencapaiannya sebesar 80,00%, hal ini dianggap baik.

(2). Pengujian Asumsi Klasik

Model jalur mempersyaratkan beberapa hal, yakni yang utama distribusi data normal, digunakan analisis grafik. Hasilnya adalah: dari grafik kurva normal (Gambar 1), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.



Gambar 1. Uji Normalitas dalam Model



Gambar 2. Uji Uji Heterokedasitas Model

Dan uji heterokedastisitas (Gambar 2) deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya tidak terjadi

Lalu dilakukan, uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent, yakni berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi Penyidik	,962	1,039
Sarana Prasarana	,939	1,065
Motivasi Kerja	,967	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

(3). Hasil Analisis Jalur

Dalam penelitian ini model analisis jalur yang menentukan pengaruh kinerja dipengaruhi kompetensi, sarana prasarana, dan motivasi pegawai (penyidik) dibuktikan uji hipotesis melalui model jalur berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Jalur

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur					
Regression	129,807	3	43,269	11,881	,000 ^b
Residual	345,971	95	3,642		
Total	475,778	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Penyidik, Sarana Prasarana

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 11,881 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 99 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi penyidik, sarana prasarana, dan motivasi kerja berdampak (berkontribusi) pada kinerja pegawai Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh.

Lalu dilakukan perhitungan korelasi jalur (Beta) yang diperoleh berikut:

Tabel 7. Taksiran dan Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,410	2,713		3,100	,003
Kompetensi Penyidik	,203	,089	,203	2,280	,025
Sarana Prasarana	,150	,065	,208	2,301	,024
Motivasi Kerja	,348	,070	,441	4,954	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil koefisien jalur, kesemuanya signifikan pada taraf uji 5%, artinya setiap variabel eksogen tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan terbukti adanya kausalitas antar variabel eksogen, yang tercatat berikut ini:

Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

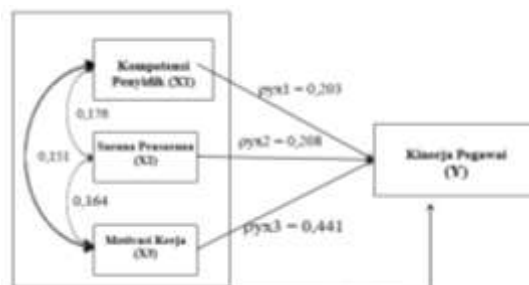
		Kompetensi Penyidik	Sarana Prasarana	Motivasi Kerja
Kompetensi Penyidik	Pearson Correlation	1	0,176	0,151
	Sig. (2-tailed)		0,082	0,614
	N	99	99	99
Sarana Prasarana	Pearson Correlation	0,176	1	0,164
	Sig. (2-tailed)	0,082		0,105
	N	99	99	99

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas hubungan kausal antar variabel eksogen signifikan walaupun kategori rendah.

b. Pembahasan

Hasil model jalur yang diperoleh digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 3. Hasil Model Jalur

(1). Kontribusi Faktor Kompetensi Penyidik terhadap Kinerja

Besarnya kontribusi langsung kompetensi penyidik terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,203)^2 \times 100\% = 4,12\%$. Dan melalui kausalitas dengan sarana prasarana berkontribusi tak langsung terhadap kinerja sebesar $(0,203) + (0,176) + (0,208) \times 100\% = 5,87\%$. Serta melalui motivasi kerja sebesar $(0,203) + (0,151) + (0,441) \times 100\% = 11,98\%$. Sehingga kontribusi total kompetensi penyidik sebesar 17,94%.

Kompetensi dapat dikatakan sebagai kunci untuk dapatnya pegawai bekerja dan menyesuaikan kondisi, karena hal ini adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang untuk memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya (Basri *et al.*, 2025). Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan, kecakapan, atau keahlian. Penelitian Basri *et al.*, (2025), dan Fatimah, & Zainuddin. (2022) juga membuktikan hal ini.

(2). Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya kontribusi langsung sarana prasarana terhadap kinerja sebesar $(0,208)^2 \times 100\% = 4,32\%$. Dan melalui kausalitas dengan faktor kompetensi penyidik sebesar $(0,208)(0,176)(0,203) \times 100\% = 5,87\%$, serta

melalui motivasi kerja sebesar $(0,208)(0,164)(0,441) \times 100\% = 8,13\%$. Sehingga kontribusi total sarana prasarana terhadap kinerja sebesar 18,32%. Dalam melaksanakan tugas seorang anggota Polisi diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja anggota Polisi itu sendiri. Dan hal ini harus didukung dengan lingkungan sarana dan prasarana yang mumpuni (Budiyanto, *et al.*, 2025).

(3). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya kontribusi langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar: $(0,441)^2 \times 100\% = 19,44\%$. Dan melalui kausalitas dengan kompetensi penyidik sebesar $(0,441)(0,151)(0,203) \times 100\% = 7,95\%$. Serta melalui sarana prasarana sebesar $(0,441)(0,164)(0,208) \times 100\% = 8,13\%$. Sehingga kontribusi total motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 35,52%. Penelitian Safira *et al.*, (2025), Damayanti *et al.*, (2024), Husin, I., & Kamaruddin (2024), dan Raimah & Kamaruddin (2022) juga membuktikan hal ini.

(4). Analisis Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,203 X_1 + 0,208 X_2 + 0,441 X_3$, artinya kompetensi penyidik memberi dampak positif (0,203) dimana setiap peningkatan kompetensi penyidik akan diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen, Variabel Sarana Prasarana juga berdampak positif (0,208) artinya setiap peningkatan kualitas maupun ketersediaan sarana prasarana akan diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen, dengan asumsi variabel lain dalam model dianggap konstan (*ceteris paribus*). Serta motivasi kerja berdampak positif (0,441) yang mana setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja.

Selain menguji koefisien jalur, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²), dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	,522 ^a	,273	,250	1,90835

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Penyidik, Sarana Prasarana

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai R sebesar 0,522 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,522. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,273 menjelaskan bahwa kontribusi kompetensi penyidik, sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh sebesar 27,3%.

4. Simpulan

Hasil pengolahan dan analisis data, menunjukkan bahwa:

- Kontribusi dari hubungan kausalitas kompetensi penyidik, sarana prasarana dan motivasi kerja berdasmpak langsung dan tidak langsung erhadap kinerja masing-masing sebesar 17,94%, 18,32% dan 35,52%.
- Kontribusi dari factor individu penyidik (pegawai) yakni motivasi baik intrinsic dan ekstrinsik cukup berarti dan besar pada upaya meningkatkan kinerja dalam bertugas sebagai penyidik di Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh.
- Kontribusi secara simultan ketiga faktor, yakni kompetensi penyidik, sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Aceh sebesar 27,3%.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afrizal (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepolisian Polda Aceh, *Proceeding Seminar Nasional Politeknik Negeri Lhokseumawe* 8(1), B86-91; ISSN: 2598-3954
- Ardansyah, Hepiana Patmarina, Nuria Erisna, Andika Darmawan (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung

- (Ardansyah) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung, *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)* 3(2),1-8; ISSN: 2745-8547
- Basri, H., Simahatie, M., & Hildani, H. (2025). Apakah Kompetensi, Motivasi, dan Kultur Organisasi Berdampak pada Profesionalisme Pegawai Bappeda Kabupaten Bener Meriah. *Singkite Journal*, 4(2), 71–78. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.78>
- Budiyanto, F., Junaidi, J., & Kamaruddin, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja serta Implikasinya pada Motivasi Personel di POLRI (Studi Kasus di Bagian Perencanaan Administrasi Staf SDM). *Singkite Journal*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i1.63>
- Damayanti, I., Konadi, & Mirja. (2024). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauziah Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 22–29. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.333>
- Fatimah, & Zainuddin. (2022). The Effect of Competency, Work Discipline and Compensation on Increasing The Performance Of Teacher Performance At Negeri Sub-District Bandar Baru Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 12–19. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.298>
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., and Blanchard, K.H. (1992). *The Management of Organizational Behavior*, 4th ed., Englewood-Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Husin, I., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru (Studi pada SMP Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i1.35>
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Marwan, A., Syahrin, A., Rizki, S., Saputra, R. J., & Konadi, W. (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*. Banda Aceh: Penerbit Bandar Publishing.
- Raimah, R., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas Di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(5), 1–9. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>
- Robbins, Stephen P. (2011), *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Indek Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Safira, N., Yusuf, M., & Konadi, W. (2025). Performance Analysis of Motivation, Training, And Reward Factors (A Study of Teachers at UPTD SMP Negeri 2 Peudada, Bireuen Regency). *IndOmera*, 6(12), 42–49. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.562>
- Salsadziba Putri Imanda, Kurnia Nurul Azmi, Vanesa Kusuma Dewi, Mic Finanto Ario Bangun (2024). Motivasi Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Kepolisian di Daerah Provinsi Jawa Barat, *Jurnal Insan Pendidikan dan Sosial Humaniora* 2(3), 178-189; DOI:<https://doi.org/10.59581/jipsoshum-widyakarya.v2i3.3480>
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Shisca Agustina et al., (2023). Kinerja Anggota Kepolisian Pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Melalui 13 Komponen Penilaian Di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)* 5(2), 151-170; ISSN: 2654-3141
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>