

Pengaruh Kompetensi Penyidik dan Kepercayaan Pada Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut

Agung Iswahyudi¹, Joko Setiono², Jarot Prianggono³

^{1) s/d 3)} Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian

email: agungiswahyudi4650@gmail.com¹, joko_setiono@gmail.com², komputerstik@gmail.com³

Article History

Received: 15/01/2025

Revised: 22/01/2025

Accepted: 30/01/2025

Keywords: Culture Organization, Public Trust, Police Performance, Security During the Election process, Cilegon District Police

Abstract: The research findings indicate that investigator competence has a significant influence on the performance of the Criminal Investigation Unit members of Tanah Laut Police Precinct. The multiple linear regression test results show that investigator competence (X1) has a regression coefficient of 1.525 with a significance value of 0.000 (< 0.05). The partial t-test results also confirm that investigator competence significantly affects the performance of unit members. Similarly, trust in leadership also has a significant influence on the performance of the Criminal Investigation Unit members of Tanah Laut Police Precinct. The multiple linear regression test results indicate that trust in leadership (X2) has a regression coefficient of 0.551 with a significance value of 0.000 (< 0.05). The partial t-test results further confirm that trust in leadership significantly affects the performance of unit members. Investigator competence and trust in leadership jointly have a significant influence on investigator performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik sektor bisnis, pemerintahan, maupun sosial, memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui pengelolaan sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Di antara berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat strategis dan tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh sumber daya lainnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam kerangka itu, manajemen kinerja menjadi aspek penting, yakni upaya untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan hasil kerja individu maupun kelompok dalam organisasi.

Kinerja sendiri merujuk pada pencapaian hasil kerja yang dinilai berdasarkan standar tertentu. Menurut Miner (2018:25), kinerja diartikan sebagai bagaimana seseorang berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, yang menggambarkan perannya dalam organisasi. Kinerja diukur dari berbagai aspek, seperti kualitas hasil kerja, kuantitas produksi atau

layanan, ketepatan waktu, dan kerja sama dengan rekan kerja. Individu dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia mampu memenuhi semua aspek tersebut sesuai target organisasi.

Dalam konteks sumber daya manusia, salah satu faktor kunci yang menentukan kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang memungkinkan seseorang bekerja secara efektif, inovatif, dan produktif (Wibowo, 2016). Kompetensi penyidik, khususnya dalam institusi kepolisian, menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan tugas penyelidikan dan penyidikan. Sesuai Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016, kompetensi anggota Polri meliputi kemampuan profesional yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas jabatan secara efektif dan efisien.

Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang diungkapkan oleh Abdi dan Wahid (2018) serta McClelland (2014), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan kinerja. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi kepolisian, peningkatan kompetensi penyidik diharapkan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas.

Di samping kompetensi, faktor lain yang diyakini mempengaruhi kinerja anggota kepolisian adalah kepercayaan terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif berlandaskan pada kepercayaan antara atasan dan bawahan. Menurut Dirks dan Skarlicki (2014), kepercayaan dalam kepemimpinan berkorelasi positif dengan perilaku kinerja, kepuasan kerja, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang dipercaya mampu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, meningkatkan koordinasi, memperjelas tujuan kerja, dan mendorong komitmen anggota terhadap pencapaian tugas.

Greenleaf (2015) menekankan bahwa kepercayaan pada pemimpin mendorong anggota untuk memberikan kinerja lebih dari sekadar memenuhi tugas formal. Dengan latar belakang tersebut, dalam lingkungan kepolisian, kepercayaan pada pimpinan diharapkan meningkatkan motivasi penyidik untuk menjalankan tugas penyidikan secara lebih optimal. Pemimpin yang mampu membangun hubungan berdasarkan integritas, keadilan, dan kepedulian terhadap bawahan akan memperkuat ikatan emosional dalam organisasi, mempercepat pertukaran informasi, dan meningkatkan efektivitas kerja.

Fenomena aktual menunjukkan bahwa peran kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan menjadi semakin penting dalam upaya peningkatan kinerja di satuan fungsi reserse kriminal. Dalam konteks ini, keberhasilan dalam penyidikan tindak pidana tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis penyidik, tetapi juga pada lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan.

Tantangan dalam meningkatkan kinerja penyidik semakin besar ketika dihadapkan pada tingginya angka kriminalitas. Data BPS (2023) menunjukkan bahwa meskipun sempat terjadi penurunan kasus kejahatan nasional dari 247.218 kasus pada tahun 2020 menjadi 239.481 kasus pada tahun 2021, angka tersebut melonjak drastis pada tahun 2022 menjadi 372.965 kasus. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan terhadap kinerja penyidikan yang efektif menjadi semakin mendesak.

Lebih lanjut, persentase penyelesaian kasus kejahatan secara nasional hanya mencapai 38,12%, menunjukkan bahwa terdapat tantangan besar dalam penyidikan dan penegakan hukum. Dalam skala daerah, misalnya di Polda Kalimantan Selatan, jumlah kejahatan pada tahun 2022 sebanyak 5016 kasus dengan tingkat penyelesaian 41,63%, lebih rendah dibandingkan tahun 2021

yang mencapai 78,56% (BPS, 2023). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kendati terjadi penurunan jumlah kasus, kinerja penyelesaian perkara justru tidak meningkat.

Pada tingkat satuan wilayah, Satreskrim Polres Tanah Laut juga mengalami fluktuasi kinerja. Data menunjukkan bahwa persentase penyelesaian perkara pada tahun 2022 sebesar 40,50%, meningkat tajam pada tahun 2023 menjadi 83,11%, namun kembali menurun pada tahun 2024 menjadi 55,46%. Fluktuasi ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam kinerja penyidik yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Program prioritas Polri, yakni “Presisi” (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan), yang dicanangkan oleh Kapolri Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo, menekankan pentingnya meningkatkan kualitas SDM Polri untuk menghadapi tantangan modernisasi dan kebutuhan pelayanan masyarakat di era Police 4.0. Upaya tersebut harus didukung dengan penguatan kompetensi penyidik dan peningkatan kepercayaan terhadap kepemimpinan di setiap satuan fungsi, termasuk di Satreskrim Polres Tanah Laut.

Melihat pentingnya peran kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan dalam mendukung kinerja organisasi, maka penelitian ini dianggap relevan untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kompetensi penyidik dan kepercayaan terhadap kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut. Fokus penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran ilmiah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyidik, serta untuk memberikan rekomendasi dalam rangka peningkatan efektivitas penyidikan dan penyelesaian perkara di wilayah hukum Polres Tanah Laut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota satuan reskrim Polres Tanah Laut?
2. Apakah ada pengaruh kepercayaan pada kepemimpinan terhadap kinerja anggota satuan reskrim Polres Tanah Laut?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi dan kepercayaan pada kepemimpinan terhadap kinerja anggota satuan reskrim Polres Tanah Laut?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, yaitu pendekatan yang mengumpulkan data berupa angka pada satu waktu tertentu untuk menganalisis hubungan antar variabel. Menurut Sudjana dan Sugiyono, pendekatan kuantitatif bertujuan menjelaskan fenomena melalui analisis statistik objektif dan dapat digeneralisasi. Dengan metode survei, data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi, yaitu 87 anggota Sat Reskrim Polres Tanah Laut dengan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner berbasis skala Likert dan studi pustaka untuk mendukung data primer. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya; uji validitas menggunakan korelasi Corrected Item-Total Correlation dibandingkan dengan rtabel, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach’s Alpha, di mana semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,7 sehingga dinyatakan reliabel.

Analisis data dalam penelitian ini diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan variabel, diikuti dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

Selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan terhadap kinerja anggota. Uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 5%. Uji t menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, sedangkan uji F menguji pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen. Semua pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis apakah kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Sat Reskrim Polres Tanah Laut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

Polres Tanah Laut merupakan instansi kepolisian yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan, dengan kantor pusat di Pelaihari. Wilayah ini memiliki potensi sumber daya alam yang besar dan berbatasan dengan Kabupaten Banjar, Kabupaten Tanah Bumbu, serta Laut Jawa. Untuk mendukung pelaksanaan tugasnya, Polres Tanah Laut membawahi beberapa Polsek, seperti Polsek Pelaihari, Kintap, Jorong, Takisung, Panyipatan, Bati-Bati, dan Kurau, yang masing-masing bertugas sesuai dengan karakteristik wilayahnya, mulai dari pengamanan kawasan pertambangan hingga daerah wisata dan pedesaan.

Salah satu bagian penting di Polres Tanah Laut adalah Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) yang berfungsi melaksanakan penyelidikan, penyidikan, pengawasan penyidikan, pelayanan kelompok rentan, identifikasi forensik, analisis kasus kriminal, serta pembinaan terhadap Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), sebagaimana diatur dalam Perpol Nomor 2 Tahun 2021. Struktur organisasi Sat Reskrim meliputi Urusan Pembinaan Operasional, Urusan Administrasi dan Ketatausahaan, Urusan Identifikasi, serta Unit Penyelidikan dan Penyidikan. Berdasarkan data tahun 2024, jumlah personel Satuan Reskrim di Polres Tanah Laut tercatat sebanyak 87 orang, mencerminkan kesiapan sumber daya manusia dalam mendukung tugas-tugas penyidikan dan penegakan hukum di wilayah tersebut.

2. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 87 responden di lingkungan Satreskrim Polres Tanah Laut. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 79 orang (91%), sedangkan perempuan hanya 8 orang (9%). Berdasarkan usia, responden terbagi dalam empat kelompok, dengan mayoritas berusia 20–30 tahun dan 41–50 tahun, masing-masing sebanyak 24 orang (31%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 23 orang (30%), dan usia 51–60 tahun sebanyak 6 orang (8%). Sementara itu, berdasarkan jenjang kepangkatan, responden terbanyak berasal dari pangkat Bripda dan Aipda masing-masing sebanyak 18 orang (20%), diikuti oleh Bripka sebanyak 16 orang (18%), dan Aiptu sebanyak 14 orang (16%). Data ini menunjukkan bahwa sampel penelitian cukup beragam dalam aspek jenis kelamin, usia, dan kepangkatan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, deskripsi variabel dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif berbasis indeks, melalui metode three box method untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Variabel kompetensi penyidik (X1) diukur menggunakan lima dimensi berdasarkan teori Wibowo (2017), yaitu keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, dan sikap. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh dimensi kompetensi memiliki nilai indeks antara 75,8 hingga 81, dengan rata-rata nilai indeks sebesar 79,25 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai kompetensi penyidik di Polres Tanah Laut sangat baik.

Dimensi keterampilan dinilai tinggi, menunjukkan bahwa penyidik mampu menjalankan tugas teknis dengan baik. Dimensi pengetahuan juga mendapatkan penilaian tinggi, mencerminkan pemahaman penyidik terhadap prosedur hukum dan teknik penyidikan. Peran sosial dan citra diri penyidik dinilai positif, menandakan kemampuan adaptasi sosial dan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas. Dimensi sikap menunjukkan adanya profesionalisme dan tanggung jawab yang kuat. Tidak ada satu pun item dalam dimensi kompetensi yang masuk dalam kategori rendah, sehingga secara umum, penyidik dipersepsikan memiliki kompetensi yang mendukung efektivitas tugas penyelidikan dan penyidikan.

Pada variabel kepercayaan terhadap kepemimpinan (X2), yang diukur dengan mengacu pada teori Mayer, Davis, dan Schoorman (2015) melalui tiga dimensi utama, yaitu kemampuan (*ability*), kebaikan hati (*benevolence*), dan integritas (*integrity trustee*), diperoleh hasil rata-rata indeks sebesar 77,25, yang juga masuk dalam kategori tinggi. Seluruh indikator menunjukkan kecenderungan jawaban positif dari responden, di mana dimensi kemampuan menunjukkan bahwa pimpinan dipandang memiliki kecakapan dalam mengambil keputusan dan mengelola organisasi, dimensi kebaikan hati menunjukkan adanya perhatian dan kepedulian pimpinan terhadap kesejahteraan anggota, dan dimensi integritas menggambarkan konsistensi serta kejujuran pimpinan dalam bertindak. Tidak ada indikator yang mendapatkan nilai indeks rendah, menandakan kepercayaan responden terhadap kepemimpinan di Satuan Reserse Kriminal Polres Tanah Laut berada pada tingkat yang baik. Temuan ini menegaskan bahwa aspek kemampuan, kebaikan hati, dan integritas pimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap persepsi positif anggota, yang pada akhirnya memperkuat hubungan kerja dan efektivitas organisasi.

Sementara itu, variabel kinerja anggota (Y), yang diukur berdasarkan empat dimensi menurut Bernadin dan Russel dalam Andari (2021), yakni kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap, menunjukkan hasil rata-rata indeks sebesar 78,75, yang juga berada pada kategori tinggi. Analisis data menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan anggota Satuan Reskrim, dalam hal ketelitian, keakuratan, dan kecermatan dalam menjalankan tugas, dinilai sangat baik. Kuantitas kerja yang ditunjukkan melalui jumlah kasus yang berhasil diselesaikan juga berada dalam kategori tinggi, tanpa mengorbankan mutu pekerjaan. Dimensi keandalan memperlihatkan konsistensi penyidik dalam melaksanakan tugas secara profesional, sedangkan dimensi sikap menggambarkan etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen anggota terhadap tugas dan organisasinya. Semua indikator dalam variabel ini memiliki nilai indeks di atas 74,4, menegaskan bahwa kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut dipersepsikan positif oleh responden.

Berdasarkan keseluruhan deskripsi ketiga variabel, dapat disimpulkan bahwa kompetensi penyidik, kepercayaan terhadap kepemimpinan, dan kinerja anggota berada dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa sumber daya manusia di lingkungan Satuan Reserse Kriminal Polres Tanah

Laut telah memiliki kualitas yang baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa upaya penguatan kompetensi dan kepemimpinan di lingkungan kepolisian, khususnya di Polres Tanah Laut, telah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja anggota. Temuan ini juga mendukung pentingnya peningkatan kompetensi teknis penyidik, pembinaan integritas kepemimpinan, serta penguatan sikap profesional dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan penegakan hukum yang lebih optimal di wilayah hukum Polres Tanah Laut. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada kompetensi dan kepercayaan dalam kepemimpinan dapat terus menjadi prioritas untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja institusi.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal, karena model regresi yang baik harus memenuhi asumsi tersebut. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, di mana dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika lebih kecil atau sama dengan 0,05, data tidak normal.

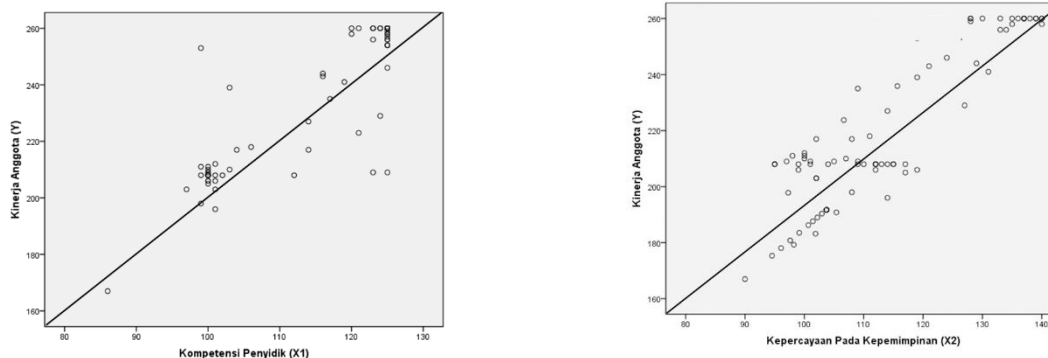
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,51906974
Most Extreme Differences	Absolute	0,149
	Positive	0,118
	Negative	-0,149
Test Statistic		0,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.210 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 1 – Pengujian Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,210 diperoleh, yang berarti lebih besar dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa data residual penelitian ini berdistribusi normal. Interpretasi hasil uji ini juga memperlihatkan bahwa nilai test statistic sebesar 0,149 masih dalam batas wajar, mean residual sebesar 0,0000000 menandakan tidak ada bias, serta standar deviasi residual sebesar 9,52 menunjukkan variasi yang tetap dalam rentang normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Terpenuhinya normalitas ini mendukung validitas model regresi, sehingga pengujian pengaruh Kompetensi Penyidik dan Kepercayaan pada Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Satreskrim Polres Tanah Laut dapat dilakukan dengan keyakinan yang lebih baik terhadap hasil analisis.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear, sehingga model regresi dapat digunakan secara valid. Menurut Santoso (2017:355), linearitas dianggap terpenuhi jika scatterplot menunjukkan pola yang jelas dalam arah positif atau negatif.



Gambar 1 - Scatterplot

Berdasarkan hasil scatterplot, hubungan antara Kompetensi Penyidik (X1) dan Kinerja Anggota (Y) membentuk pola garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas, menunjukkan hubungan linear yang positif, yang berarti semakin tinggi kompetensi penyidik, semakin tinggi pula kinerja anggota. Demikian pula, hubungan antara Kepercayaan pada Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Anggota (Y) juga menunjukkan pola linear positif, tanpa adanya pola melengkung atau penyimpangan. Dengan demikian, kedua hubungan tersebut memenuhi asumsi linearitas. Kesimpulannya, model regresi linear dalam penelitian ini memenuhi syarat linearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Namun, uji linearitas hanya memastikan bentuk hubungan, sedangkan pengujian signifikansi hubungan tetap diperlukan melalui uji-T dalam analisis regresi berganda.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model regresi.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi Penyidik	0,631	1,585
Kepercayaan pada kepemimpinan	0,631	1,585

Tabel 2 – Uji Multikolinearitas

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk Kompetensi Penyidik dan Kepercayaan pada Kepemimpinan sama-sama sebesar 0,631, dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,585. Karena nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara kedua variabel independen tersebut. Artinya, Kompetensi Penyidik dan Kepercayaan pada Kepemimpinan dapat digunakan secara bersamaan untuk memprediksi Kinerja anggota tanpa gangguan multikolinearitas. Model regresi yang digunakan valid, sehingga analisis terhadap pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja dapat dilakukan dengan akurat, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang unik dalam menjelaskan variasi kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode Glejser untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.755	7.522		1.696	0.094
	Kompetensi Penyidik	0.124	0.078	0.209	1.581	0.118
	Kepercayaan Pada Kepemimpinan	-0.176	0.067	-0.347	2.628	0.110
a. Dependent Variable: RES2						

Tabel 3 – Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompetensi Penyidik sebesar 0,118 dan Kepercayaan pada Kepemimpinan sebesar 0,110, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Dengan varian residual yang konstan, model regresi memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier, sehingga estimasi parameter yang dihasilkan akurat dan hasil analisis dapat diandalkan. Keberadaan homoskedastisitas memastikan bahwa uji statistik seperti uji t dan uji F dapat dilakukan secara valid, serta menghindarkan bias dalam interpretasi hasil penelitian. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Penyidik dan Kepercayaan pada Kepemimpinan terhadap Kinerja anggota, dengan bantuan program SPSS versi 25.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.439	10.588		0.325	0.046
	Kompetensi Penyidik	1.525	0.110	0.712	13.804	0.000
	Kepercayaan Pada Pimpinan	0.551	0.094	0.302	5.849	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel 4 – Koefisien

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,439 + 1,525X_1 + 0,551X_2 + e$$

Keterangan: Y adalah Kinerja, X_1 adalah Kompetensi Penyidik, X_2 adalah Kepercayaan pada Kepemimpinan, dan e adalah error. Nilai konstanta sebesar 3,439 menunjukkan bahwa jika Kompetensi Penyidik dan Kepercayaan pada Kepemimpinan bernilai nol, maka kinerja anggota tetap ada pada angka 3,439, mengindikasikan adanya faktor lain di luar kedua variabel ini yang memengaruhi kinerja.

Koefisien regresi untuk Kompetensi Penyidik adalah 1,525 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Kompetensi Penyidik akan meningkatkan Kinerja sebesar 1,525 satuan. Koefisien ini positif, menunjukkan hubungan searah; semakin tinggi kompetensi, semakin tinggi pula kinerja. Gambaran sederhananya, peningkatan keterampilan dan keahlian penyidik akan meningkatkan efektivitas penyelesaian kasus kriminal.

Sementara itu, koefisien regresi untuk Kepercayaan pada Kepemimpinan adalah 0,551 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan kepercayaan terhadap kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,551 satuan. Hubungan ini juga positif, artinya kepercayaan yang kuat terhadap pemimpin berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan efektivitas kerja anggota.

Dari kedua variabel tersebut, Kompetensi Penyidik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja dibandingkan Kepercayaan pada Kepemimpinan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi teknis, keterampilan investigasi, serta pengembangan pengetahuan hukum harus menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut. Namun, membangun kepercayaan kepada pimpinan tetap penting untuk menjaga semangat kerja

dan sinergi dalam organisasi. Model regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara simultan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

b. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.439	10.588		0.325	0.046
	Kompetensi Penyidik	1.525	0.110	0.712	13.804	0.000
	Kepercayaan Pada kepemimpinan	0.551	0.094	0.302	5.849	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel 5 – Uji T

Uji t parsial dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kompetensi Penyidik dan Kepercayaan pada Kepemimpinan, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t hitung untuk Kompetensi Penyidik sebesar 13,804 dengan signifikansi 0,000, dan nilai t hitung untuk Kepercayaan pada Kepemimpinan sebesar 5,849 dengan signifikansi 0,000. Nilai t tabel pada derajat kebebasan (df) 84 dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,66320. Untuk pengujian hipotesis pertama, diperoleh bahwa t hitung (13,804) > t tabel (1,66320) dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Penyidik terhadap Kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut. Setiap peningkatan kompetensi penyidik akan meningkatkan kinerja anggota secara signifikan.

Pada pengujian hipotesis kedua, diperoleh bahwa t hitung (5,849) > t tabel (1,66320) dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga H02 juga ditolak dan Ha2 diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepercayaan pada Kepemimpinan terhadap Kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut. Semakin tinggi kepercayaan terhadap pimpinan, semakin tinggi pula kinerja anggota. Dengan demikian, baik Kompetensi Penyidik maupun Kepercayaan pada Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, memperkuat validitas model yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47469.033	2	23734.516	255.842	0.000 ^b
	Residual	7792.691	84	92.770		
	Total	55261.724	86			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepercayaan Pada Kepemimpinan, Kompetensi Penyidik						

Tabel 6 – Uji Beda

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai signifikasi sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota (Ha3 diterima).

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.927 ^a	0.859	0.856	9.63173
a. Predictors: (Constant), Kepercayaan Pada Kepemimpinan, Kompetensi Penyidik				

Tabel 7 – Tabel Summary

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen, yaitu Kompetensi Penyidik dan Kepercayaan pada Kepemimpinan, mampu menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja. Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 4.16, diperoleh nilai R sebesar 0,927 yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel-variabel independen terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,856 berarti sekitar 85,6% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan, sedangkan 14,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate (SEE) sebesar 9,63173 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model yang masih dalam batas wajar, memperkuat keandalan model dalam

memprediksi kinerja anggota. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan secara bersama-sama berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja di Satuan Reskrim Polres Tanah Laut. Upaya pengembangan profesionalisme penyidik dan membangun hubungan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan perlu terus diprioritaskan guna menunjang efektivitas tugas kepolisian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut

Penelitian ini diawali dengan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia, pendidikan, lama bekerja, dan pengalaman penyidikan. Mayoritas responden berusia 30-40 tahun, berpendidikan S1, memiliki masa kerja 5-15 tahun, dan berpengalaman dalam menangani banyak kasus kriminal. Karakteristik ini mempengaruhi tingkat kompetensi dan kinerja penyidik.

Kompetensi, menurut McClelland (2014), berhubungan langsung dengan kinerja. Dalam konteks penyidikan, kompetensi meliputi keterampilan teknis, kemampuan analitis, serta sikap profesional (Perkap No. 9 Tahun 2016). Penyidik yang kompeten mampu mengelola informasi, menganalisis bukti, dan berinteraksi efektif dengan berbagai pihak.

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi penyidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan persamaan regresi:

$$Y = 3,439 + 1,525X_1 + 0,551X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Kompetensi penyidik

X₂ = Kepercayaan pada kepemimpinan

e = error

Koefisien kompetensi penyidik sebesar 1,525 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi meningkatkan kinerja sebesar 1,525 satuan. Uji t juga menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan. Uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas) telah terpenuhi, mendukung validitas model. Penelitian ini memperkuat teori McClelland (2014) dan Bernadin & Russel (2021) bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Implikasi utamanya antara lain:

1. Peningkatan Kualitas Penyidikan: Kompetensi tinggi meningkatkan akurasi, analisis bukti, dan penyusunan laporan.
2. Efisiensi Penyelesaian Kasus: Penyidik kompeten lebih cepat menyelesaikan kasus, mengurangi beban tunggakan.
3. Penguatan Profesionalisme dan Kredibilitas: Kompetensi mendukung citra positif polisi di mata masyarakat.
4. Dukungan terhadap Program Polri Presisi: Kompetensi mendukung prediktivitas, tanggung jawab, dan transparansi dalam tugas kepolisian.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi penyidik sangat penting untuk meningkatkan kinerja, efektivitas, dan profesionalisme di Satuan Reskrim Polres Tanah Laut.

Pengaruh Kepercayaan Pada Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut

Kepercayaan terhadap pimpinan adalah faktor psikologis penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Menurut Mayer, Davis, & Schoorman (2015), kepercayaan terbentuk dari tiga aspek: kemampuan (ability), kebaikan hati (benevolence), dan integritas (integrity). Robbins & Judge (2017) juga menekankan bahwa kepercayaan memperkuat komitmen organisasi dan berdampak positif pada kinerja.

Dalam kepolisian, kepercayaan terhadap pimpinan berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan transformasional, yang meningkatkan motivasi dan loyalitas anggota. Bass (2016) menyatakan bahwa pemimpin yang dipercaya mampu membangun budaya kerja positif, meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil penelitian:

1. Koefisien regresi kepercayaan terhadap kepemimpinan sebesar 0,551 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).
2. Hasil uji t menunjukkan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.
3. Nilai Tolerance 0,631 dan VIF 1,585 menunjukkan tidak ada multikolinearitas.
4. Uji normalitas dan linearitas juga terpenuhi, sehingga model valid.

Implikasi dari pengaruh kepercayaan terhadap kinerja anggota adalah:

1. Meningkatkan Loyalitas dan Motivasi Kerja
Penyidik yang percaya kepada pimpinan bekerja lebih disiplin, tekun, dan berkomitmen tinggi dalam menangani kasus.
2. Menciptakan Lingkungan Kerja Kooperatif
Kepercayaan membangun solidaritas, memperlancar koordinasi antar anggota, dan memperkuat kerja tim dalam penyelidikan.
3. Meningkatkan Kepatuhan terhadap Kebijakan
Anggota lebih disiplin menjalankan prosedur dan perintah jika percaya bahwa pimpinan bertindak adil dan profesional.
4. Meningkatkan Kualitas Pengambilan Keputusan
Kepercayaan memperlancar keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, menghasilkan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
5. Mendukung Efektivitas Program Kepolisian
Kepercayaan mempercepat penerimaan dan implementasi program reformasi, seperti pelayanan publik berbasis transparansi.

Jadi, Kepercayaan terhadap pimpinan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota, memperkuat loyalitas, memperbaiki koordinasi, meningkatkan kepatuhan, mempercepat pengambilan keputusan, dan mendukung reformasi kepolisian. Oleh karena itu, pimpinan perlu membangun kepercayaan melalui kepemimpinan yang adil, komunikasi terbuka, dan kebijakan berbasis integritas.

Pengaruh Secara Bersama-sama Kompetensi Penyidik dan Kepercayaan Pada Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Penyidik Satuan Reskrim Polres Tanah Laut

Kinerja anggota kepolisian dipengaruhi oleh kompetensi individu dan kepercayaan terhadap pimpinan. McClelland (2014) menekankan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan

sikap dalam meningkatkan efektivitas kerja, sementara Mayer, Davis, & Schoorman (2015) menjelaskan bahwa kepercayaan terbentuk melalui kemampuan, kebaikan hati, dan integritas pimpinan.

Dalam persoalan kepolisian, kompetensi penyidik mendukung profesionalisme dalam penyidikan, sedangkan kepercayaan terhadap pimpinan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepatuhan terhadap tugas. Menurut Bernadin & Russel (2021), dimensi kinerja seperti kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja akan meningkat jika dua faktor ini diperkuat. Berdasarkan hasil penelitian:

- Persamaan regresi: $Y = 3.439 + 1.525X_1 + 0.551X_2 + e$
- Koefisien regresi untuk kompetensi penyidik (X_1) sebesar 1.525 (signifikan $p < 0,05$).
- Koefisien regresi untuk kepercayaan pada kepemimpinan (X_2) sebesar 0.551 (signifikan $p < 0,05$).
- Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan ($p < 0,05$).
- Nilai Adjusted R Square sebesar 0,856 berarti 85,6% variasi kinerja dijelaskan oleh kompetensi dan kepercayaan terhadap pimpinan.
- Tidak ditemukan multikolinearitas (Tolerance 0,631; VIF 1,585).
- Asumsi normalitas dan linearitas terpenuhi.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Meningkatkan Profesionalisme Penyidikan
Penyidik dengan kompetensi tinggi dan kepercayaan terhadap pimpinan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dan disiplin dalam mengikuti prosedur.
2. Mempercepat Penyelesaian Kasus
Kompetensi individu dan kerja sama yang harmonis karena kepercayaan meningkatkan kecepatan penyelesaian perkara.
3. Meningkatkan Kepatuhan terhadap SOP
Kepercayaan terhadap pimpinan memperkuat kepatuhan terhadap aturan dan meningkatkan transparansi dalam penyidikan.
4. Meningkatkan Moral dan Motivasi Kerja
Kompetensi tinggi ditambah lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan semangat kerja dan ketahanan anggota dalam menghadapi tekanan.
5. Mendukung Efektivitas Organisasi Kepolisian
Kompetensi dan kepercayaan memperkuat efektivitas reformasi kepolisian seperti program Polri Presisi.

Jadi kompetensi penyidik dan kepercayaan terhadap pimpinan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja anggota. Sejalan dengan teori kompetensi McClelland (2014), teori kepercayaan Mayer et al. (2015), dan teori kinerja Bernadin & Russel (2021), kedua faktor ini menjadi kunci efektivitas kerja di lingkungan kepolisian. Untuk itu, langkah strategis yang perlu diambil antara lain: meningkatkan pelatihan penyidik, membangun komunikasi terbuka antara pimpinan dan anggota, serta menerapkan prinsip integritas dan profesionalisme dalam kebijakan organisasi.

KESIMPULAN

1. Kompetensi penyidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi penyidik (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 1.525 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05), yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi penyidik, semakin tinggi pula kinerja anggota dalam menjalankan tugasnya. Hasil uji t (parsial) juga menunjukkan bahwa kompetensi penyidik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota, dengan tidak adanya multikolinearitas dalam model penelitian. Selain itu, uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan valid dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Dengan demikian, kompetensi penyidik merupakan faktor utama yang menentukan kualitas dan efektivitas kerja dalam penyelidikan dan penyidikan kasus. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis menjadi langkah strategis dalam mengoptimalkan kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut.
2. Kepercayaan pada kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Tanah Laut. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepercayaan pada kepemimpinan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.551 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05), yang berarti bahwa semakin tinggi kepercayaan anggota terhadap kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil uji t (parsial) juga menunjukkan bahwa kepercayaan pada kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota, dengan tidak adanya multikolinearitas dalam model penelitian. Selain itu, uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan valid dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Dengan demikian, kepercayaan pada kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan disiplin anggota, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang transparan, adil, dan inspiratif perlu diterapkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional di kepolisian.
3. Kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota penyidik. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi penyidik (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 1.525 dan kepercayaan pada kepemimpinan (X2) sebesar 0.551, dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05), yang berarti kedua variabel ini secara simultan meningkatkan kinerja penyidik. Hasil uji koefisien determinasi (adjusted R Square) sebesar 0.856 mengindikasikan bahwa 85.6 % variasi dalam kinerja penyidik dapat dijelaskan oleh kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan, sementara 14.4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R sebesar 0.927 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel independen terhadap kinerja penyidik sangat kuat. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi penyidik dan kepercayaan pada kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja anggota penyidik dalam menjalankan tugas penyelidikan dan penyidikan kasus. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan penyidik dan kepemimpinan yang transparan serta akuntabel sangat diperlukan guna mengoptimalkan kinerja penyidik di lingkungan kepolisian terutama di Satuan Reskrim Polres Tanah Laut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N., & Wahid, M (2018). "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 1, No. 1, 66-81.
- Abdullah, Sani Ridwan (2014). *Pembelajaran Saintifik untuk Kurikulum 2013*. Jakarta: Bumi Aksara
- Andari, R. Y., & Anwar, S (2021). "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening." *JIAM*, Vol. XVII.
- Arikunto, S (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M (2014). *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan. Edisi 2*. Yogyakarta: Liberty
- Aw, Suranto (2014). *Komunikasi Interpersonal. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bass, Bernard M (2016). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. London: Organizational Dynamic-Elsevier
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., & Salas, E (2017). "Trust in Leadership: A Multi-Level Review and Integration." *The Leadership Quarterly*.
- Dahniel, Rycko Amelza, (et. al.) (2015). *Ilmu Kepolisian. Edisi Perdana Dies Natalis ke-69 STIK-PTIK*. Jakarta: PTIK Press.
- Dirks, K., & Skarlicki, D (2014). "Trust in Leaders: Existing Research and Emerging Issues." In Kramer, R., & Cook, K. (Eds).
- Dwiki, I Made, & I Gede Riana (2018). "Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasi." *e-Jurnal Manajemen*, Universitas Udayana, Vol. 7, No. 9, 47.
- Fukuyama, F (2015). "Social Capital and Development: The Coming Agenda," *SAIRS Review XXII* (1): 23-37.
- Ghozali, I (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Haider, N (2015). "Effect of Leadership Style on Employee Performance." *Arabian Journal of Business and Management Review*.
- Harsuko Riniwati (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang: Penerbit UB Press
- Indrawan, R & Yaniawati, P (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Junaidi (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Penerapannya*. Bogor: IPB Press
- Kamaruddin (2021). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin terhadap Kinerja Polisi pada Polres Jenepono." *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, Vol. 1, No. 1.
- Kusdarmadji (2022). "Pengaruh Kompetensi Penyidik dan Responsivitas terhadap Kualitas Pelayanan Dimediasi Penanganan Perkara." *Jurnal Kumpulan Informasi dan Artikel Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 18, No. 1, 31-52.
- Lord, C. C (2021). "Brown Dog Tick, Rhipicephalus sanguineus Latreille (Arachnida: Acari: Ixodidae)." *EENY-221*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D (2015). "An Integrative Model of Organizational Trust." *Academy of Management Review*, Vol. 30, No. 3, 709-734.

- McClelland, J. L (2014). "Incorporating Rapid Neocortical Learning of New Schema-Consistent Information into Complementary Learning Systems Theory." *Journal of Experimental Psychology: General*.
- Miner, J. B (2018). *Organizational Behavior: Performance and Productivity. (1st Edition)*. USA: Random House Inc
- Nurhayati, Tati (2014). "Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja." *Jurnal Edueksos*.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2014). *Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- Prasetyo, A. Y., Sularso, A., & Handriyono (2018). "Pengaruh Kepercayaan pada Pimpinan, Mutasi, dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 12, No. 2, 182-190.
- Pusparani, M (2021). "Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 2, No. 4.
- Robbins, Stephen P., & Judges, Timothy A (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (Eds.) (2014). "Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society." *Cambridge Journal of Education*.
- Santoso, Singgih (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: Elexmedia
- Saputra, A. H., & Yusuf (2024). "Pengaruh Kompetensi Penyidik terhadap Efektivitas Penanganan Kasus Kriminal di Satuan Reserse Kriminal Polres Konawe dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional." *Journal Economics and Digital Business Review*, Vol. 5, Issue 2, 773-784.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L (2020). *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement*. Philadelphia: Psychology Press.
- Vanchai Ariyabuddhiphongs, & Charoon Boonsanong (2019). "Workplace Friendship, Trust in the Leader, and Turnover Intention: The Mediating Effects of Work Engagement." *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 9, No. 4.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W (2023). *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada