

# Pengaruh Kompetensi dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Penyidik Polres Cilegon

Bayu Febrianto Prayoga<sup>1</sup>

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan hubungan interpersonal, secara simultan dan parsial terhadap kinerja penyidik Satuan Polres Cilegon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan menyebarkan kuesioner. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel, sebanyak 135 orang penyidik Polres Cilegon. Analisis dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan hubungan interpersonal, secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kompetensi, hubungan interpersonal dan kinerja

## Abstract

*The purpose of this research was to analyze the influence of competence and interpersonal relationship, partially and simultaneously on work performance of the investigators at Polres Cilegon. This research use quantitative approach with survey method, by spreading questionnaire. Sampling method used in this research was saturated sampling by use all population as a sample, as many 135 persons of investigators at Polres Cilegon. Analyzed done by use multiple regression linear methods. The result showed that competence and interpersonal relationship, partially and simultaneously, has significant influence on work performance.*

*Keywords: competence; interpersonal relationship; and performance*

## Pendahuluan

Pelayanan publik masih menjadi persoalan yang perlu menjadi perhatian, ketidakpuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan aparat kepolisian dapat menimbulkan asumsi-asumsi negatif yang dapat memperburuk citra aparat kepolisian. Perkembangan tuntutan kepada institusi Polri saat ini adalah pemberian pelayanan publik yang prima, yaitu pelayanan yang dapat memenuhi harapan masyarakat atau lebih baik dari standar pelayanan publik. Sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, menjelaskan bahwa

1 Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian Jalan Tirtayasa Raya No.6, Kebayoran Baru, RT.9/RW.4, Melawai, RT.9/RW.4, Melawai, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12160 Email: revolver105@gmail.com

penyelenggaraan pelayanan publik yang prima yaitu pelayanan yang cepat, tepat, murah, aman, berkeadilan, dan akuntabel.

Polri selaku aparat pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik di bidang pemeliharaan Kamtibmas bagi masyarakat sekaligus sebagai penanggungjawab fungsi pelayanan umum kepolisian di Indonesia, akan mengarahkan tujuannya kepada *public service*, memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada seluruh masyarakat dalam berbagai lapisan. Hal ini mengharuskan kepolisian senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas pelayanan (*service quality*) yang dihasilkan dalam rangka pemeliharaan kamtibmas.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, “Keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) adalah situasi dan kondisi dinamis masyarakat sebagai prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban dan tegaknya hukum, serta terwujudnya ketenteraman yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat”. Pemeliharaan Kamtibmas tidak dapat dilakukan semata-mata oleh anggota kepolisian saja, melainkan seluruh unsur lapisan masyarakat juga harus terlibat dalam menjaga keamanan lingkungannya. Salah satu usaha yang dilakukan Polri guna meningkatkan partisipasi masyarakat dalam rangka pemeliharaan Kamtibmas terkait dengan kasus kriminalitas serta bidang penegakan hukum adalah melakukan penyidikan secara profesional.

Untuk mencapai kata profesional, seorang penyidik harus memiliki seperangkat pengetahuan, seperti keterampilan, pengalaman dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan jabatannya. Hal ini disetujui sebagaimana dalam ketentuan syarat menjadi penyidik yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, kemudian yang diubah ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, yang menyebutkan bahwa: Penyidik adalah: (a) pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia; dan (b) pejabat pegawai negeri sipil. (Pasal 2 PP 58/2010).

Sedangkan ketentuan sebagai penyidik yang mengacu pada Pasal 2A ayat (1) PP 58/2010, maupun Pasal 3 ayat (1) PP 58/2010 dapat dijelaskan bahwa untuk menjadi seorang penyidik harus memiliki kompetensi yang cukup agar dapat menjadi penyidik yang profesional serta memenuhi syarat-syarat lainnya. Kompetensi penyidik terlihat dari kemampuan pemecahan masalah yang sangat penting dalam melakukan identifikasi masalah, analisa masalah, menyusun rencana penyidikan dan evaluasi kegiatan telah dilakukan penyidik dan sistem rekrutmen, pendidikan, dan penugasan yang baik, yang selanjutnya bermanfaat dalam pelaksanaan kinerja anggota. Berdasarkan pengertian tersebut, maka selanjutnya dapat dikatakan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja penyidik adalah mengenai kompetensi penyidik.

Keberadaan penyidik sebagai sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi kepolisian perlu mendapatkan perhatian khusus, mengingat pentingnya faktor kompetensi yang dimiliki oleh seorang penyidik, karena keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset

yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Lebih lanjut, Wibowo (2013), mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Marshall dalam Sudarmanto (2015), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Permasalahan yang ada saat ini, ditemukan masih banyak inefisiensi dalam pelaksanaan tugas seorang penyidik, yang mana hal ini diakibatkan oleh adanya kompetensi penyidik yang masih rendah. Yang mana kompetensi ini berpengaruh terhadap profesionalitas seseorang dalam bekerja. Seorang penyidik yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung tidak dapat mengimplementasikan tugas serta fungsinya di tengah-tengah masyarakat dengan baik. Apabila dibiarkan begitu saja, maka kondisi tersebut akan menjadi permasalahan rumit, manakala petugas penyidik tersebut belum mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan termasuk kurang peka menghadapi perkembangan gejala-gejala sosial yang muncul akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Selain kompetensi, yang mempengaruhi kinerja anggota selanjutnya adalah adanya hubungan interpersonal anggota. Kesuksesan karir dan tercapainya tujuan organisasi, ternyata sangat tergantung pada hubungan interpersonal yang efektif. Sehubungan dengan hal ini, pekerjaan dalam bidang penyidikan, atau yang biasa disebut dengan salesperson, pantas mendapatkan perhatian lebih karena pekerjaan tersebut memegang peranan penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Seorang penyidik dalam pelaksanaan tugasnya ketika bekerja sering mendapat hambatan, seperti adanya penolakan-penolakan dari target yang diselidiki. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka seorang penyidik harus profesional, agar penyidik selalu siap menerima penolakan dan dapat mencari solusi baru agar selanjutnya dapat diperoleh informasi terbaru, serta dapat mempertahankan informasi yang telah diperolehnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menjadi tertarik untuk meneliti kompetensi penyidik dan hubungan interpersonal penyidik dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja anggota yang dihasilkan oleh seorang anggota penyidik di Satuan Reserse Kriminal Polres Cilegon. Kedua faktor tersebut, menjadi menarik untuk dikaji demi lebih mewujudkan kinerja organisasi yang optimal, sehingga masyarakat puas atas pelayanan yang diberikan dan pada akhirnya meningkatkan citra Polri di masyarakat khususnya di wilayah hukum Polres Cilegon.. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh kompetensi dan hubungan interpersonal terhadap kinerja penyidik Polres Cilegon.

## **Kajian Teoritik**

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam

suatu pekerjaan. (Scale dalam Sutrisno, 2013). Kompetensi sebagaimana dimaksud pasal 69 ayat (1) UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara meliputi: (1) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; (2) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; (3) Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

### Hubungan Interpersonal

Menurut Richard and Turner (2009, dalam Devito, 2011) *"The process of message transaction between two people to create and sustain shared meaning"*. Hubungan interpersonal merupakan suatu transaksi pesan antara dua orang untuk menciptakan dan mempertahankan bersama yang berarti. Menurut Pearson hubungan interpersonal merupakan hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling ketergantungan satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.

Kemudian Nicole Denise (2008, dalam Devito, 2011) berpendapat bahwa hubungan interpersonal merupakan suatu tingkatan keadaan saling ketergantungan dari kedua belah pihak. Sedangkan menurut Devito (2011) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal merupakan komunikasi yang berlangsung antara dua orang yang mempunyai hubungan yang jelas.

### Kinerja

Penilaian kinerja menurut Robbin (2010), adalah sebuah penilaian mengenai pencapaian tujuan suatu organisasi maupun perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya dinilai atau dievaluasi dari tujuan ekonomis saja tetapi dinilai juga dari perilaku etis maupun caranya. Kinerja anggota adalah tolak ukur yang merupakan hasil pengukuran kerja yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya di suatu organisasi.

Tujuan penilaian kinerja anggota ini adalah sebagai pedoman dalam penilaian kinerja anggota yang selanjutnya berfungsi sebagai bahan evaluasi untuk melakukan pembinaan sumber daya manusia dan/atau pemberian tunjangan kinerja dan terselenggaranya sistem penilaian kinerja anggota yang tertib, objektif, transparan, dan akuntabel; serta meningkatnya produktivitas kerja, disiplin, dan tanggung jawab anggota dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (Pasal 2 Perkap nomor 6 tahun 2011).

#### 1. State of Art Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini digunakan dua skripsi yang berhubungan dengan variabel yang diteliti:

Tabel 1 State of Art Penelitian Sebelumnya

Nama (Tahun)	Obyek	Jenis & Metode	Teknik Analisis	Hasil
Slamet Riyanto (2014)	Penyidik Satreskrim Polresta Depok	Kuantitatif; metode survei	Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Ratna Quratul Aini (2015)	Anggota Satresnarkoba Polres Metro Jakarta Barat	Kuantitatif; metode survei	Regresi Linier Sederhana	Hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: diolah dari penelitian sebelumnya

## Permasalahan dan *Gap Analysis*

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh dari kompetensi dan hubungan interpersonal terhadap kinerja penyidik Satuan Reserse Kriminal Polres Cilegon. Selain itu sesuai dengan hasil penelitian terdahulu diajukan, maka juga akan dilihat konsistensi hubungan antar variabel dari hasil penelitian terdahulu bila diterapkan pada obyek penelitian ini. Oleh karenanya diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho1 : Tidak ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja anggota penyidik Polres Cilegon
- H1 : Ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja anggota penyidik Polres Cilegon
- Ho2 : Tidak ada pengaruh positif dari hubungan interpersonal terhadap kinerja anggota penyidik Polres Cilegon
- H2 : Ada pengaruh positif dari hubungan interpersonal terhadap kinerja anggota penyidik Polres Cilegon
- Ho3 : Tidak ada pengaruh positif dari kompetensi dan hubungan interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja anggota penyidik Polres Cilegon
- H3 : Ada pengaruh positif dari kompetensi dan hubungan interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja anggota penyidik Polres Cilegon

## Metode Penelitian

### 1. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini disajikan dalam bentuk pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penggunaan pendekatan kuantitatif dikarenakan masalah yang merupakan titik tolak dari penelitian ini sudah jelas data-datanya, kemudian peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak mendalam, yaitu peneliti ingin mengetahui pengaruh kompetensi dan hubungan interpersonal terhadap kinerja penyidik Polres Cilegon dengan menggunakan data yang akurat, berdasarkan fenomena yang empiris dan dapat diukur untuk menguji hipotesis penelitian.

### 2. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) yang digunakan adalah kinerja anggota penyidik, sedangkan variabel independennya kompetensi (X-1) dan hubungan interpersonal (X-2).

#### a. Kompetensi (X-1)

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak, yang diukur dengan indikator pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), konsep diri dan nilai-nilai (*self concept*), watak (*traits*) dan motif (*motives*) yang kemudian dikembangkan menjadi 15 (lima belas) pernyataan dan pilihan jawaban menggunakan skala likert dengan rentang 1 – 4

#### b. Hubungan Interpersonal (X2)

Hubungan interpersonal adalah suatu interaksi antara dua orang atau lebih yang memiliki konsistensi dan kejelasan dalam transaksi pesan tersebut yang selanjutnya diindikasikan

dengan sikap percaya, sikap suportif, dan sikap saling terbuka, yang kemudian dikembangkan menjadi 9 (sembilan) pernyataan dan pilihan jawaban menggunakan skala Likert dengan rentang 1 – 4

c. Kinerja anggota penyidik (Y)

Kinerja anggota adalah tingkat penyelesaian perkara (*crime clearance*) dan respon masyarakat terhadap pelayanan. Indikator penilaian kinerja anggota penyidik Satuan Reserse Kriminal Polres Cilegon dalam penelitian ini adalah Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), Pengetahuan Jabatan (*Job knowledge*), Kreativitas (*Creativeness*), Kerja sama (*Cooperation*), Saling ketergantungan (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*) dan Kualitas diri (*Personal Quality*), yang kemudian dikembangkan menjadi 16 (enam belas) pernyataan dan pilihan jawaban menggunakan skala Likert dengan rentang 1 – 4

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Penyidik di Polres Cilegon yang jumlahnya 135 orang yang terdiri dari 43 anggota penyidik Satuan Reskrim Polres Cilegon, 19 anggota penyidik Satuan Narkoba Polres Cilegon, 7 anggota penyidik Satuan Lalu Lintas Polres Cilegon dan 66 anggota penyidik Polsek Jajaran Polres Cilegon. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non-probability Sampling dengan sampel jenuh. Teknik sampling ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif sedikit, yaitu sebanyak 135 orang.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang bersumber dari jawaban kuesioner dari responden yang dikirim secara langsung kepada anggota Penyidik di Polres Cilegon. Pengumpulan data dilakukan melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden Anggota Penyidik di Polres Cilegon.

Dalam proses penyebaran dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku di Polres Cilegon. Pengukuran variabel-variabel menggunakan instrumen berbentuk pernyataan tertutup, serta diukur menggunakan skala Likert dari 1 sampai dengan 4. Responden diminta memberikan pendapat setiap butir pernyataan mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data diolah dan dideskripsikan berdasarkan nilai persentase rata-rata yang di dapat pada masing-masing variabel kompetensi (X1), hubungan interpersonal (X2) serta kinerja anggota (Y).

### 5. Teknik Analisis Data

#### Uji Kualitas Data

#### a. Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Ghozali, 2005). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir. Kolerasi yang digunakan adalah Person Product Moment. Jika koefisien korelasi (r) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel,

maka dinyatakan bahwa butir pernyataan tersebut valid atau sah. Jika sebaliknya, bernilai negatif, atau positif namun lebih kecil dari  $r$  tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid dan harus dihapus.

## b. Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Reliabilitas instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2005). Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas di dalam penelitian adalah menggunakan koefisien Alfa ( ) dari Cronbach dalam Arikunto (2010).

## Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden penelitian serta jumlah total jawaban responden penelitian yang selanjutnya dapat digunakan untuk menjelaskan analisa deskriptif kualitatif jawaban responden dan analisis jumlah total responden yang selanjutnya digunakan untuk melakukan uji tabulasi silang.

## Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang digunakan adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Dimana:  $Y$ : kinerja penyidik;  $X_1$ : kompetensi;  $X_2$ : hubungan interpersonal;  $a$ : konstanta/Intersep;  $b_{1,2}$ : koefisien regresi;  $e$ : error term disturbances

## Uji Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik  $F$  dan nilai statistik  $t$ . Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali, 2001).

## a. Uji F

Uji  $F$  digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi,  $R^2$ , sama dengan nol. Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik  $F$ . Statistik uji ini mengikuti distribusi  $F$  dengan derajat kebebasan  $k$  dan  $(n - k - 1)$  (Malhotra, 2006). Jika hipotesis nol keseluruhan ditolak, satu atau lebih koefisien regresi majemuk populasi mempunyai nilai tak sama dengan 0.

### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2005:64). Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah: (1) Perumusan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ); (2) Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan. Taraf signifikansi = 5% (0,05), Derajat kebebasan =  $(n-1-k)$

### **c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

## **Temuan dan Pembahasan**

### **Hasil Uji Kualitas Data**

#### **Validitas**

Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas, diketahui bahwa terdapat 1 (satu) item pernyataan pada variabel kompetensi yang tidak valid, yaitu pada nomor item 14 selanjutnya dianggap tidak layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Adapun semua item pernyataan pada variabel hubungan interpersonal valid, dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan pada variabel kinerja, terdapat satu item pernyataan yang tidak valid, yaitu pada nomor item 1 (satu), yang selanjutnya dianggap tidak layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### **a. Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan, diketahui bahwa kompetensi mempunyai koefisien Alpha 0,920; hubungan interpersonal yang mempunyai koefisien Alpha 0,854; dan kinerja penyidik yang mempunyai koefisien Alpha 0,926 yang ketiganya lebih tinggi dari 0,60, sehingga dapat dikatakan instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### **b. Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel kompetensi dipersepsikan responden dengan nilai rata-rata yang berada dalam kategori yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya angka indeks sebesar 74,74. Hubungan interpersonal yang dipersepsikan responden dengan nilai rata-rata yang berada dalam kategori yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya angka indeks sebesar 90,667. Kinerja penyidik yang dipersepsikan responden dengan nilai rata-rata yang berada dalam kategori yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya angka indeks sebesar 81,41667. Nilai ketiga variabel tersebut yang berada di rentang 67,6 – 101,35 yang termasuk kategori sedang.

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,982	1,019	Tidak terjadi multikolinieritas
Hubungan Interpersonal	0,982	1,019	Tidak terjadi multikolinieritas

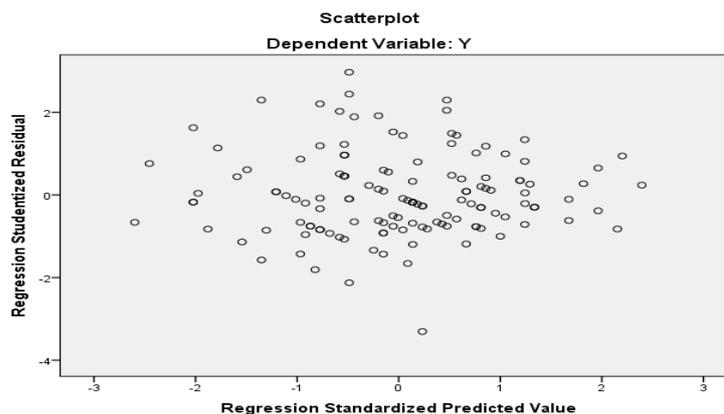
Sumber: hasil pengolahan data

Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF dibawah 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance berada dibawah 1 dan nilai VIF dibawah angka 10. Dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan grafik scatterplot untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Cara yang dapat digunakan untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas dapat diamati pada grafik scatterplot tersebut. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

Gambar berikut menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka kompetensi dan hubungan interpersonal tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas.

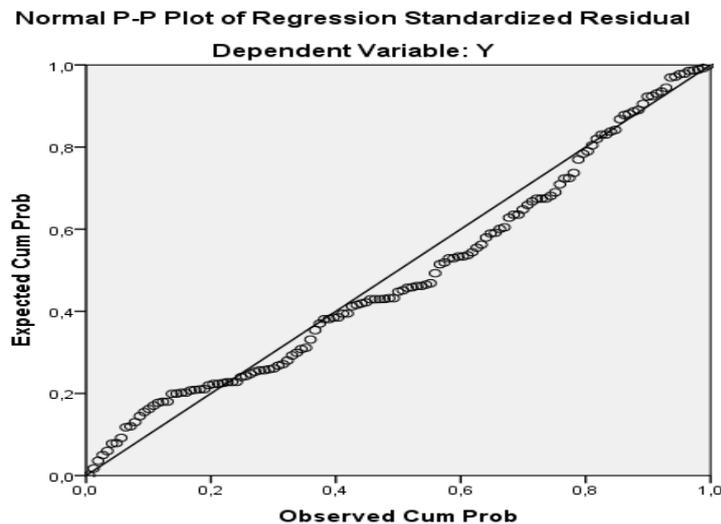


Sumber: hasil pengolahan data

**Gambar 1 Grafik Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas**

**c. Uji Normalitas**

Grafik normalitas P-Plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik berada di sekitar garis diagonal, maka data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesisnya.



Sumber: hasil pengolahan data

Gambar 1 Grafik Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Pembacaan hasil uji normalitas selanjutnya juga dapat dilihat pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		135	135	135
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31,0074	24,1037	36,1926
	Std. Deviation	4,89821	4,89787	5,41349
Most Extreme Differences	Absolute	0,070	0,083	0,092
	Positive	0,063	0,063	0,092
	Negative	-0,070	-0,083	-0,078
Kolmogorov-Smirnov Z		0,815	0,966	1,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,520	0,308	0,204

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan data

Dari hasil pengujian di atas, diperoleh informasi bahwa hasil uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) diatas diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah pada variabel kompetensi adalah 0,815 dan signifikan pada 0,520. Pada variabel hubungan interersonal adalah 0,966 dan signifikan pada 0,308. Sedangkan pada variabel kinerja penyidik adalah 1,069 dan signifikan pada 0,204. Karena nilai *Kolmogorov-Smirnov* ketiga variabel > nilai signifikasi (*Asymp. sig 0,05*), maka residual terdistribusi secara normal dan hasilnya konsisten dengan uji sebelumnya. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semua variabel terdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,781	2,607		3,752	0,000
1 X1	0,714	0,071	0,646	10,104	0,000
X2	0,178	0,071	0,161	2,517	0,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel hasil perhitungan analisis regresi diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9,781 + 0,714 X_1 + 0,178 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disampaikan penjelasan bahwa nilai konstanta 9,781 adalah positif, cenderung apabila ada perubahan variabel bebas dari kompetensi ( $X_1$ ), hubungan interpersonal ( $X_2$ ), maka nilai variabel terikat dari kinerja penyidik ( $Y$ ) adalah 9,781. Koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ ) diketahui 0,714 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari kompetensi ( $X_1$ ) maka akan cenderung semakin tinggi kinerja penyidik ( $Y$ ).

Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari kompetensi ( $X_1$ ), maka cenderung akan semakin rendah kinerja penyidik ( $Y$ ). Koefisien regresi variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) diketahui 0,178 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari hubungan interpersonal ( $X_2$ ) maka akan cenderung semakin tinggi kinerja penyidik ( $Y$ ). Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari hubungan interpersonal ( $X_2$ ), maka cenderung akan semakin rendah kinerja penyidik ( $Y$ ).

## Hasil Pengujian Hipotesis

### a. Uji F (Uji Secara Simultan)

**Tabel 4 Hasil Perhitungan Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1849,506	2	924,753	58,757	0,000 <sup>b</sup>
Residual	2077,487	132	15,739		
Total	3926,993	134			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: hasil pengolahan data

Dari hasil di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 58,757 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05, berarti terletak pada daerah ha1 diterima. Artinya variabel kompetensi (X1), hubungan interpersonal (X2), secara bersama-sama (bersama - sama) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja penyidik (Y). Sehingga dari hasil uji F ini diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan fit atau layak.

### b. Hasil Analisa Korelasi

**Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
(Constant)	3,752	0,000
1 X1	10,104	0,000
X2	2,517	0,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t-hitung antara kompetensi (X1) terhadap kinerja penyidik (Y) sebesar 10,104 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah ha1 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja penyidik (Y). Adapun angka t-hitung antara hubungan interpersonal (X2) terhadap kinerja penyidik (Y) sebesar 2,517 dan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah ha2 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal (X2) terhadap kinerja penyidik (Y).

e. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,686 <sup>a</sup>	0,471	0,463	3,96718

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,471. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi (X1), hubungan interpersonal (X2) memiliki kontribusi sebesar 47,1% dalam menerangkan kinerja penyidik (Y). Sedangkan faktor-faktor lain seperti kedisiplinan, motivasi, gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja penyidik (Y) yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini memiliki kontribusi sebesar (100% - 47,1%) = 52,9%.

d. Hasil Korelasi

**Tabel 7 Hasil Analisa Korelasi**

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	0,668	0,249
	X1	,668	1,000	,136
	X2	,249	,136	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,002
	X1	,000	.	,058
	X2	,002	,058	.
N	Y	135	135	135
	X1	135	135	135
	X2	135	135	135

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, yang digunakan untuk mengetahui hubungan terkuat diantara variabel bebas (kompetensi dan hubungan interpersonal) dengan variabel terikat (kinerja penyidik), maka dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Kompetensi dengan kinerja penyidik sebesar 0,668 dan memiliki nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa antara kompetensi dengan kinerja penyidik memiliki hubungan yang positif.

Adapun hubungan antara hubungan interpersonal dengan kinerja penyidik sebesar 0,249 dan memiliki nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa antara hubungan interpersonal dengan kinerja penyidik memiliki hubungan yang positif. Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, diketahui bahwa hubungan terkuat yang dimiliki antara kompetensi dan hubungan interpersonal dengan kinerja penyidik adalah kompetensi.

## 1. Pembahasan

### **Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Penyidik Polres Cilegon**

Hipotesis terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyidik Polres Cilegon dapat dijelaskan berdasarkan temuan penelitian yang dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa angka t-hitung antara kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja penyidik ( $Y$ ) sebesar 10,104 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah  $ha_1$  diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja penyidik ( $Y$ ).

Terdapatnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota penyidik ini sesuai dengan pendapat Scale dalam Sutrisno (2013), yang menyebutkan bahwa kompetensi mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan penjelasan ini maka dapat diketahui bahwa jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkannya juga akan semakin tinggi, dan begitu pula sebaliknya. Temuan penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich dalam Sudarmanto (2015), yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan dari adanya pemahaman yang dimiliki oleh anggota dalam terkait rincian pekerjaan yang harus ia lakukan mengenai ketentuan-ketentuan dan pedoman serta aturan-aturan mengenai penyidikan, sehingga hasil dari penyidikan tersebut sesuai dengan keinginan. Kompetensi anggota dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja penyidik juga dapat dijelaskan melalui pemahaman anggota terkait administrasi penyidikan yang dimulai dari Laporan Polisi, Surat perintah tugas, LHP, Surat Perintah Penyidikan sampai SPDP yang harus dilakukan ketika melakukan penyidikan dengan adanya pemahaman tersebut, maka pelaksanaan penyidikan akan memberikan hasil yang baik sesuai dengan perencanaan penyidikan. Penerimaan hipotesis ini juga dapat ditunjukkan dari adanya penguasaan penyidik dalam memperoleh alat bukti dari keterangan saksi, keterangan ahli, keterangan tersangka, surat dan petunjuk yang sesuai Pasal 184 KUHAP, selain itu juga dari adanya kemampuan anggota dalam membaca situasi di TKP dan kemampuan anggota dalam melakukan tindakan yang seharusnya dilakukan sesuai aturan yang ada.

Kompetensi anggota dapat mempengaruhi kinerja penyidikan yang dilakukan oleh anggota tersebut, selanjutnya dapat dijelaskan dari adanya kemampuan anggota dalam berkomunikasi dengan pihak kejaksaan terkait penyidikan yang dilakukannya, dan adanya keterampilan membaca sidik jari, yang ada di TKP. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan dari adanya kondisi anggota yang mau menerima masukan dan saran pada saat dilakukan gelar perkara dari sesama penyidik. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan dari adanya kemampuan anggota dalam pengambilan langkah ketika ada kericuhan di TKP yang sesuai prosedur di tengah keributan, dan kemampuan

anggota dalam membantu atau dibantu oleh penyidik lain yang satu unit dalam menyelesaikan suatu masalah ketika penyidikan berlangsung. Selanjutnya penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan dari adanya kemauan menyelesaikan penyidikan sesuai yang ditetapkan KUHAP, dan kemauan mengoptimalkan P21, dalam penyidikan yang dilakukannya, serta kemampuan manajemen waktu dan anggaran dalam proses penyidikan yang dilakukan oleh anggota tersebut.

### **Analisis Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Penyidik Polres Cilegon.**

Hipotesis terdapat pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja penyidik Polres Cilegon dapat dijelaskan berdasarkan temuan penelitian yang dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa angka t-hitung antara hubungan interpersonal (X2) terhadap kinerja penyidik (Y) sebesar 2,517 dan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah  $h_{2}$  diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal (X2) terhadap kinerja penyidik (Y).

Terdapatnya pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja penyidik Polres Cilegon ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Richard and Turner dalam Devito (2011), yang menjelaskan bahwa hubungan interpersonal dapat menciptakan dan mempertahankan kebersamaan yang berarti, yang dapat menimbulkan saling ketergantungan antara satu sama lainnya dengan menggunakan pola interaksi yang konsisten dan dapat dilakukan melalui proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang yang mempunyai hubungan yang jelas yang dilakukan guna mencapai tujuan tertentu. adanya pencapaian tujuan tertentu inilah yang selanjutnya dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan interpersonal diantara penyidik dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yaitu menghasilkan kinerja yang ia lakukan secara personal maupun pencapaian tujuan kinerja di organisasi tersebut.

Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan melalui adanya kondisi penyidik yang yakin bahwa semua penyidik berkompetisi secara tidak sehat dalam menyelesaikan pekerjaan, maka hal ini dapat menjadikan bahwa terdapat hubungan interpersonal yang tidak sehat diantara para penyidik, sehingga hal ini berakibat pada kinerja yang dihasilkan oleh para anggota tersebut tidak sebaik jika dibandingkan ketika anggota memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan anggota lainnya. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan dari adanya sikap anggota yang saling menghormati segala keputusan yang diambil oleh pimpinan dalam memberikan tugas dan wewenang kepada penyidik dapat menjadikan anggota tersebut dapat bekerja sama tau meminta bantuan anggota lainnya dalam penyelesaian tugas, sehingga anggota tersebut dapat menghasilkan kinerja yang diinginkan pada saat pelaksanaan penyidikan tersebut.

Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan dari adanya kondisi seseorang yang memiliki hubungan interpersonal baik yang mana ditunjukkan dari adanya kesediaannya dalam memberikan pendapat kepada rekan kerjanya, maka hal ini dapat memberikan dukungan kepada anggota tersebut yang selanjutnya dapat mendorong anggota tersebut untuk bekerja dengan penuh semangat, dan hasilnya adalah kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan dari adanya kondisi anggota yang bekerja dengan didukung oleh keputusan organisasi maka anggota tersebut akan dapat bekerja dengan penuh semangat. Kondisi ini juga dapat dijelaskan dari adanya kondisi anggota yang dapat mengutarakan segala permasalahan ketika bekerja maka

ia akan memperoleh masukan dari beberapa hasil evaluasi yang dilakukan oleh orang lain tersebut sehingga dari hasil evaluasi tersebut, ia akan memperbaiki kesalahan-kesalahannya.

### **Analisis Pengaruh Bersama-sama Antara Kompetensi dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Penyidik Polres Cilegon**

Penerimaan hipotesis terdapat pengaruh bersama-sama antara kompetensi dan hubungan interpersonal yang mempengaruhi kinerja penyidik dapat dilihat dari hasil uji F berikut ini yang menunjukkan bahwa angka F hitung antara variabel bebas dari kompetensi ( $X_1$ ), hubungan interpersonal ( $X_2$ ), secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja penyidik ( $Y$ ), memiliki nilai F hitung sebesar 58,757 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05, berarti terletak pada daerah  $h_{1}$  diterima. Artinya variabel kompetensi ( $X_1$ ), hubungan interpersonal ( $X_2$ ), secara bersama-sama (bersama - sama) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja penyidik ( $Y$ ). Sehingga dari hasil uji F ini diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan fit atau layak.

Sedangkan jika ingin mengetahui lebih besar mana antara ke dua variabel tersebut dapat dilihat pada persamaan regresi ini  $9,781 + 0,714 X_1 + 0,178 X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi konstanta diketahui sebesar 9,781 adalah positif, cenderung apabila ada perubahan variabel bebas dari kompetensi ( $X_1$ ), hubungan interpersonal ( $X_2$ ), maka nilai variabel terikat dari kinerja penyidik ( $Y$ ) adalah 9,781. Sedangkan koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ ) diketahui 0,714 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari kompetensi ( $X_1$ ) maka akan cenderung semakin tinggi kinerja penyidik ( $Y$ ). Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari kompetensi ( $X_1$ ), maka cenderung akan semakin rendah kinerja penyidik ( $Y$ ). Serta koefisien regresi variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) diketahui 0,178 adalah positif cenderung bahwa semakin kuat pengaruh dari hubungan interpersonal ( $X_2$ ) maka akan cenderung semakin tinggi kinerja penyidik ( $Y$ ). Sebaliknya, semakin lemah pengaruh dari hubungan interpersonal ( $X_2$ ), maka cenderung akan semakin rendah kinerja penyidik ( $Y$ ).

Berdasarkan temuan ini maka dapat diketahui bahwa diantara kedua variabel tersebut yang memiliki pengaruh terbesar diantara kedua variabel ini adalah kompetensi yang dimiliki oleh anggota, dimana hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan kompetensi yang memadai, anggota akan dapat memainkan perannya dengan baik, baik anggota sebagai individu, maupun anggota sebagai makhluk sosial. Dengan kompetensi ini anggota akan mampu mendominasi kondisi-kondisi lainnya seperti kondisi pemeliharaan hubungan interpersonal dengan rekan kerja, atasan maupun dengan bawahan. Dengan kompetensi yang demikian ini, peran yang diambil oleh anggota akan dipertimbangkan dengan baik, sehingga anggota mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan nantinya, yang selanjutnya dapat ia sikapi dengan positif atas dampak-dampak tersebut.

Penerimaan hipotesis ini dapat dijelaskan dari adanya kemampuan anggota dalam berkomunikasi dengan pihak kejaksaan terkait penyidikan yang dilakukannya, dan adanya keterampilan membaca sidik jari, yang ada di TKP hal ini mampu dimanfaatkan dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga hasil kerjanya semakin baik. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan dari adanya kondisi anggota yang mau menerima masukan dan saran pada saat dilakukan gelar perkara dari sesama penyidik dari orang lain maka ia akan semakin banyak dapat melakukan evaluasi dan mengambil strategi dari penyelesaian permasalahan yang ada atas masukan-masukan tersebut. Penerimaan hipotesis ini juga dapat dijelaskan dari adanya kemampuan anggota dalam pengambilan langkah

ketika ada keriuhan di TKP yang sesuai prosedur di tengah keributan maka ia dapat mengendalikan situasi dan dapat mengendalikan kondisi anggota lainnya sehingga pelaksanaan tugas tidak akan terganggu dengan kondisi tersebut, tetapi sebaliknya dapat diselesaikan dengan mudah.

## Kesimpulan

Terdapat pengaruh secara parsial sebesar 0,714 dari hasil uji regresi linier berganda antara kompetensi terhadap kinerja penyidik Polres Cilegon, dengan penerimaan hipotesis yang dilihat pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 10,104 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah H1 diterima.

Terdapat pengaruh secara parsial sebesar 0,178 dari hasil uji regresi linier berganda antara hubungan interpersonal terhadap kinerja penyidik Polres Cilegon, dengan penerimaan hipotesis yang dilihat pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,517 dan nilai probabilitas sebesar 0,013 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah H2 diterima.

Terdapat pengaruh secara bersama-sama sebesar 0,471 atau 47,1% dari hasil uji koefisien determinasi antara kompetensi dan hubungan interpersonal terhadap kinerja penyidik Polres Cilegon, dengan penerimaan hipotesis yang dilihat pada uji F sebesar 58,757 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah H3 diterima. Dari hasil uji koefisien determinasi ini diketahui bahwa terdapat faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini yang ikut berpengaruh terhadap kinerja penyidik yang dapat berasal dari kedisiplinan, motivasi, dan gaya kepemimpinan, dimana faktor-faktor ini memiliki kontribusi sebesar  $(100\% - 47,1\%) = 52,9\%$ .

## Daftar Pustaka

- Aini, R.Q. 2012. Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Anggota Satresnarkoba Polres Metro Jakarta Barat. *Skripsi*. Jakarta: STIK-PTIK.
- Devito, J.A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Profesional Books.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Riyanto, S. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyidik Sat Reskrim Polresta Depok. *Skripsi*. Jakarta: STIK-PTIK.
- Robbins, S.P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang *Pelayanan Publik*.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.