

## Pengukuran Kinerja terhadap Pengaruh Aplikasi E-Manajemen Penyidikan dan Budaya Organisasi dalam Penanganan Perkara Pidana di Polres Teluk Bintuni

**Mas Juli\*<sup>1</sup>, Yelly Febrina Zani<sup>2</sup>, Widya Spalanzani<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Administrasi Publik Fakultas Fisip, UBJJ Universitas Terbuka Sorong

<sup>2</sup>Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton,

<sup>3</sup>Teknik Industri Fakultas Teknik, Universitas Bhayangkara Jakarta,

Email: [masjuliella@gmail.com](mailto:masjuliella@gmail.com)<sup>1</sup>, [yellykhansyah5@gmail.com](mailto:yellykhansyah5@gmail.com)<sup>2</sup>,

[widya.spalanzani@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:widya.spalanzani@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>

\* Korespondensi: [masjuliella@gmail.com](mailto:masjuliella@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Police as an institution that has many divisions and staff that require an information system. In the investigation, the Bay of Bintuni Polres Recrement Sat has used the investigation e-management application but has not been adequate. This study aims to find out the existence or absence the effect of e-management application from investigation and organizational culture on investigator performance in handling criminal matters. The study was a quantitative with a research sample of 76 people. Testing hypotheses use classical assumption tests and simple regression analysis. The result was first no significant influence between the application of the investigation e-management to the performance of investigators in criminal matter handlers. Second, there was a significant influence between organizational cultures on investigator performance in criminal matter handlers. And the last was a significant influence between the application of investigation e-management and organizational culture together on the performance of investigators in criminal cover handling.*

**Keywords :** *Investigation e-management application, investigators performance, performance indicators*

### **ABSTRAK**

Kepolisian sebagai institusi yang memiliki banyak divisi dan staff yang membutuhkan suatu sistem informasi. Dalam penyidikan, Sat Reskrim Polres Teluk Bintuni telah menggunakan aplikasi e-manajemen penyidikan namun aplikasi tersebut belumlah memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian 76 orang. Pengujian hipotesis menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah pertama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara aplikasi e-manajemen penyidikan terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana. Dan terakhir ada pengaruh yang signifikan antara aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana.

**Kata Kunci:** *Aplikasi e-manajemen penyidikan, kinerja penyidik, performance indicators*

### **PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) membangun kepemimpinan 2021 sampai 2024 dengan tagline transformasi POLRI PRESISI yang merupakan bagian dari abreviasi PREDiktif, responSibilitas, dan transparanSI berkeadilan. Konsep ini adalah fase lebih lanjut dari POLRI PROMOTER

(PROfesional, MOdern, dan juga TERpercaya) yang telah digunakan di periode sebelumnya, dengan sebuah pendekatan pemolisian berorientasi masalah (*problem oriented policing*). Di dalam program ini, promoter yang diimplementasikan di jajaran Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) salah satunya adalah menuntut adanya transparansi penanganan perkara pidana, dimana hal ini

berarti bahwa aplikasi e-manajemen penyidikan harus diberikan sesuai jadwal dan terstruktur kepada pihak yang bersangkutan. secara teoritis, aplikasi e-manajemen penyidikan pimpinan yang berguna untuk mengontrol dan juga melakukan pencarian data terkait laporan polisi, perkembangan kasus, dan tindak pidana serta yang paling penting adalah melakukan analisa dan evaluasi kinerja anggota POLRI khususnya jajaran BARESKRIM Polri dan Penyidik di Jajaran Polri. Untuk mendukung program prioritas kapolri yaitu presisi (prediktif, rensponsibiliti dan transparansi berkeadilan), maka Bareskrim Polri meluncurkan suatu terobosan terbaru salah satunya adalah penggunaan aplikasi e-manajemen penyidikan. Aplikasi ini berbasis web sistem yang dapat diakses dengan menggunakan jaringan internet melalui handphone, laptop, dan komputer serta alat bantu lainnya. Teknologi aplikasi e-manajemen penyidikan ini baru digunakan pada tahun 2017 dalam (Adrian, 2019) dikembangkan oleh Bareskrim Polri, dimana kegunaan dari aplikasi e-manajemen penyidikan adalah untuk meningkatkan pelayanan kepolisian terhadap masyarakat maupun bagi penyidik itu sendiri. Upaya mewujudkan harapan masyarakat ini perlu mempertimbangkan masukan dan koreksi dari berbagai pihak, serta memperhatikan persepsi dan isu yang berkembang dalam menyoroti kinerja Polri, seperti pelayanan Polri yang berbelit-belit dalam bentuk ucapan, sikap, dan perilaku yang kasar, suka mencari-cari kesalahan, pungli di sektor pelayanan, mengutamakan kekerasan dalam menghadapi masalah, penanganan kasus yang terkesan “tebang pilih”, keberpihakan dalam proses tindak pidana, menampilkan perilaku yang menimbulkan kebencian masyarakat, penegakan hukum yang hanya tajam ke bawah namun tumpul ke atas, serta menjadi alat bagi mereka yang memiliki kekuatan dan kekuasaan. Keseimbangan antara karyawan dan organisasi kepolisian merupakan kunci utama dari sebuah organisasi supaya dapat maju dan juga berkembang diantara organisasi lain. Pada konteks pemberdayaan manusia, agar dapat menghasilkan karyawan yang profesional serta berintegritas tinggi itu

diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut yaitu adanya budaya yang tersistematis dapat menuntun para karyawan dalam rangka meningkatkan komitmen kerja. Dalam institusi kinerja dilakukan salah satu penilaian dalam melaksanakan pelayanan. Pada prosesnya, tiap karyawan atau anggota dituntut untuk dapat memiliki kinerja yang berdaya saing juga dapat beradaptasi dengan dunia sekarang ini. Kinerja adalah hasil dari kerja yang telah dicapai oleh seseorang didalam melaksanakan banyak tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dan didasarkan atas pengalaman, kecakapan dan waktu dan kesungguhan. Kinerja ini merupakan gabungan diantara tiga faktor yang penting adalah penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas, peran serta tingkat motivasi seorang pekerja, serta kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah pula kinerja karyawan. Adapun kinerja karyawan itu merupakan suatu fungsi dari komunikasi alat, pengawasan dari motivasi diri, dan pelatihan. Selain kinerja, terdapat budaya organisasi yang juga memiliki peran yang amat sangat strategis demi untuk kesuksesan organisasi dalam waktu jangka panjang. Budaya organisasi ini terbentuk dari sejumlah kelompok orang yang terorganisasi dimana mempunyai budaya organisasi dan motivasi, juga mempunyai dampak penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Gultom et al., 2014) “Peningkatan kinerja di masa mendatang memerlukan sistem informasi dan teknologi informasi yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, tetapi lebih sebagai senjata utama untuk mendukung keberhasilan dunia sehingga mampu bersaing di pasar global”. Dalam suatu wilayah provinsi, Kepolisian Daerah (Polda) yang merupakan pelaksana tugas dan wewenang Polri yang posisinya berada dibawah Kapolri. Didalam melaksanakan tugasnya, Polda menyelenggarakan berbagai fungsi, salah satunya adalah melakukan pemberian pelayanan kepolisian terhadap masyarakat berbentuk penerimaan dan penanganan laporan polisi dan atau pengaduan yang selanjutnya dilakukan penyidikan tindak pidana yang

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Kapolri dalam (Polri, 2010) No 23 tentang susunan organisasi dan juga tata kerja pada tingkat kepolisian daerah. Kemudian, direktorat reserse kriminal ini dibedakan atas jenis tindak kejahatan yang di tangani menjadi dua bagian yaitu Direktorat *reserse* kriminal umum (Ditreskrim) dan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus).

Polres teluk bintuni bintuni serta jajaran yang melalui humas polres teluk bintuni, sudah menyiapkan fasilitas hanya untuk membantu masyarakat yang datang secara langsung untuk mengakses informasi sesuai dengan ketentuan dalam (Polres Teluk Bintuni, 2008) UU No. 14/2008 atau yang bersifat informasi lain seperti *real time*. Adapun peristiwa penting maupun penjelasan yang dilakukan oleh pejabat polres teluk bintuni yang juga menyediakan fasilitas interaktif dalam rangka melakukan akurasi informasi yang dapat dipertanggungjawabkan atau disebut (akuntabel). Namun, terdapat berbagai keterbatasan yang selalu menjadi kendala, yaitu antara lain menyangkut sumber daya dan juga fasilitas itu sendiri. Didalam menerima dan menangani pengaduan tindak kejahatan terdapat masalah yang sering terjadi pada Sat Reskrim Polres Teluk Bintuni. Penyidik pembantu Sat Reskrim Polres Teluk Bintuni mengalami kendala dalam mengakses aplikasi e-manajemen penyidikan dikarenakan akses internet yang kurang memadai. Ini juga mempengaruhi kinerja penyidik yang tidak semuanya petugas mengetahui tentang pelaksanaan penerapan aplikasi e-manajemen penyidikan. Ini menjelaskan bahwa penerapan aplikasi e-manajemen penyidikan belum maksimal untuk digunakan di Polres Teluk Bintuni dalam penanganan perkara Pidana di Polres Teluk Bintuni. Namun, Pelayanan semaksimal mungkin diberdayakan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Agustoni, Recki, 2020) dengan judul “Penelitian Optimalisasi Penyidik Satuan Reskrim dalam Pemanfaatan Aplikasi E-Manajemen Penyidikan di Polres Banyumas” dimana hasil penelitiannya bahwa pemanfaatan aplikasi e-manajemen penyidikan sampai saat

ini dalam segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian belum optimal dilaksanakan. Untuk faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu sarana prasarana, pengawasan internal, dan evaluasi kinerja pelaksana belum memenuhi standar. Optimalisasi yang sudah dilakukan diantaranya meningkatkan kualitas anggota dengan melaksanakan pelatihan pemanfaatan aplikasi e-manajemen penyidikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2020), (Wicaksono, Y, 2017), (Gawe, J. M, 2017). Kemudian ditunjang dengan penelitian dari (I Gede Kt. Tjahyadi Putra Budhi, 2018) dimana hasil penelitiannya menyatakan pemanfaatan aplikasi e-manajemen yang menggunakan Teknologi Informasi (TI) bahwa banyak hal yang harus diperoleh ketika organisasi sudah dapat menerapkan TI secara efektif. Artinya ketika dalam suatu organisasi menerapkan Teknologi Informasi dengan baik maka akan berjalan selaras dengan meningkatnya budaya organisasi dan kinerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengkaji lebih dalam tentang aplikasi e-manajemen penyidikan yang merupakan aplikasi yang mempermudah anggota penyidik dalam membuat produk administrasi penyidikan dengan judul penelitian “Pengaruh Aplikasi E-Manajemen Penyidikan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyidik dalam Penanganan Perkara Pidana di Polres Teluk Bintuni”.

Perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah yang pertama apakah aplikasi e-manajemen penyidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana? Selanjutnya, apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana? Dan apakah aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana? Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial aplikasi e-manajemen penyidikan terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana. Kemudian, untuk mengetahui pengaruh secara

parsial budaya organisasi terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana. Serta untuk mengetahui pengaruh secara simultan aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis atau pernyataan didalam penelitian kuantitatif yang mana peneliti telah membuat dugaan dan atau prediksi yang membahas tentang hasil penelitian yang berasal dari hubungan antar atribut serta sifat variabel yang telah ditetapkan dan bersifat mengamati hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian (Creswell, Jhon W, 2016). Untuk hubungan/korelasi antara variabel independen menurut (Santoso, 2000) seharusnya tidak terjadi dalam model regresi yang baik. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi artinya mencari hubungan antar variabel-variabel yang ada baik individu maupun secara parsial (bersama-sama). Menurut (Sugiyono, 2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua anggota di POLRES Teluk Bintuni yaitu 324 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditetapkan adalah 10% sedangkan N adalah 324. Jadi minimal sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu melalui penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan (*library research*). Kuesioner disebarkan langsung kepada seluruh sampel yang ada di Polres Teluk Bintuni bagian Penyidikan kemudian memeriksa kembali kuesioner yang telah di jawab untuk melihat apakah responden menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Diharapkan bahwa hasil kuesioner yang baik adalah yang memenuhi persyaratan reliabilitas (Arikunto, Suharsimi, 2006). Selain melalui kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui studi kepustakaan (*library reaserch*) yaitu mengumpulkan data sebagai referensi untuk melakukan penelitian dengan mempelajari literatur-literatur yang

berhubungan dengan aspek permasalahan dan menunjang pembahasan dalam penelitian ini.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Kuantitatif

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar mampu mengukur apa yang diinginkan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel yang menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson, dengan kriteria berikut ini :

- a. Jikalau  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka pernyataan dapat dinyatakan valid
- b. Jikalau  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka pernyataan dapat dinyatakan tidak valid

Sementara untuk dapat memperoleh r-tabel dilakukan dengan tabel r *product moment*, yaitu dengan menentukan alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 dan n (sampel) = 76 orang, sehingga diperoleh nilai dari r-tabel sebesar 0,223. Sehingga, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Aplikasi E-Manajemen Penyidikan (X1)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,751	0,223	Valid
2	0,678	0,223	Valid
3	0,671	0,223	Valid
4	0,720	0,223	Valid
5	0,651	0,223	Valid
6	0,647	0,223	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 1, dapat diketahui bahwa 6 butir instrumen variabel aplikasi e-manajemen penyidikan (X1) dapat dinyatakan valid, disebabkan  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , oleh karena itu, semua pernyataannya dapat digunakan untuk penelitian.

Uji validitas instrumen untuk variabel budaya organisasi (X2), diperoleh dari program IBM SPSS Versi 21.0, dan dimuat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,709	0,223	Valid
2	0,680	0,223	Valid
3	0,780	0,223	Valid
4	0,846	0,223	Valid
5	0,787	0,223	Valid
6	0,670	0,223	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 2, dapat diketahui bahwa 6 butir instrumen Budaya Organisasi (X2) dapat dinyatakan valid, disebabkan r-hitung > r-tabel, oleh karena itu, semua pernyataannya dapat digunakan untuk penelitian.

Uji validitas instrumen variabel kinerja penyidik (Y), diperoleh dari program IBM SPSS Versi 21.0, dimuat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Penyidik (Y)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,889	0,223	Valid
2	0,775	0,223	Valid
3	0,889	0,223	Valid
4	0,888	0,223	Valid
5	0,812	0,223	Valid
6	0,799	0,223	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian 2021

Berdasarkan data pada tabel 3, diketahui bahwa 6 butir instrumen variabel kinerja penyidik (Y) dapat dinyatakan valid, disebabkan r-hitung > r-tabel, oleh karena itu semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Fungsi uji reliabilitas data adalah untuk mencari tahu apakah *tool* data pengumpul pada dasarnya itu menunjukkan tingkat ketepatan, kestabilan atau konsistensi, dan keakuratan. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang bila digunakan lebih dari satu kali dengan tujuan untuk mengukur suatu obyek yang sama maka akan menghasilkan data sama pula. Instrumen yang baik juga tidak akan memiliki sifat tendensius yang mengarahkan pada responden dalam rangka memilih jawaban-jawaban tertentu. Kemudian, pengujian reliabilitaspun dapat dilakukan dengan

membandingkan suatu nilai koefisien r-hitung yang ada didalam kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* digandengkan dengan r-tabel *product moment*. Jikalau nilai koefisien *Cronbach's Alpha* ini lebih besar dari nilai r-tabel (r-hitung > r-tabel), maka kuesioner yang ada digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan *reliable* atau handal.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Aplikasi E-Manajemen Penyidikan (X1)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,710	0,223	Valid
2	0,733	0,223	Valid
3	0,762	0,223	Valid
4	0,722	0,223	Valid
5	0,742	0,223	Valid
6	0,747	0,223	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian 2021

Dari tabel 4 dapat dianalisis bahwa seluruh pernyataan dari variabel aplikasi e-manajemen penyidikan (X1) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 (r-hitung > r-tabel atau r-hitung > 0,223). Sehingga menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat disebut reliabel, juga dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel aplikasi e-manajemen penyidikan.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,824	0,223	Valid
2	0,828	0,223	Valid
3	0,803	0,223	Valid
4	0,784	0,223	Valid
5	0,801	0,223	Valid
6	0,836	0,223	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian 2021

Uji reliabilitas instrumen variabel budaya organisasi (X2) pada tabel 5 masing-masing dari item pertanyaan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 (r-hitung > r-tabel atau r-hitung > 0,223). Sehingga menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat disebut reliabel, dan dapat digunakan untuk pengumpulan data didalam mengukur variabel budaya organisasi.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Penyidik (Y)

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
------	---------------------	--------------------	------------

1	0,892	0,223	Valid
2	0,916	0,223	Valid
3	0,892	0,223	Valid
4	0,893	0,223	Valid
5	0,907	0,223	Valid
6	0,910	0,223	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian 2021

Terakhir yaitu uji reliabilitas untuk mengukur dan atau menguji instrumen penelitian kinerja penyidik (Y). Uji reliabilitas variabel kinerja penyidik dapat dilihat pada tabel 6 diatas. Nilai dari *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen pernyataan yaitu lebih besar dari 0.60. Sehingga jika dibandingkan dengan hasil nilai r-hitung dan nilai r-tabel, dapat terlihat bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hitung} > 0,223$ ), dan bahkan banyak nilai diatas angka 0,80. Sehingga semua instrumen dan atau pernyataan kuesioner penelitian adalah termasuk reliabel (handal), seerta dapat digunakan dalam pengumpulan data untuk mengukur variabel kinerja penyidik.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas penelitian ini, dilakukan dengan cara uji statistik Kolmogorov-Smirnov yang memiliki tingkat signifikansi 5% atau lebih dari 0,05. Jika P (probabilitas) > 0,05 disebut sebagai data berdistribusi normal. Maka dari hasil uji normalitas data yang telah dihitung dengan bantuan program IBM SPSS versi 21.0 dapat diperoleh hasil uji normalitas data dalam tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Aplikasi_E_Manajemen_Penyidikan_X1	Budaya_Organisasi_X2	Kinerja_Penyidik_Y
N		76	76	76
Normal	Mean	27,66	26,49	25,50
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,088	2,212	2,242
Most Extreme Differences	Absolute	,161	,197	,354
	Positive	,131	,197	,354
	Negative	-,161	-,130	-,239
Kolmogorov-Smirnov Z		1,402	1,714	3,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,039	,006	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 7, didapat nilai signifikansi yang terdapat pada variabel aplikasi e-manajemen penyidikan (X1) dan dihasilkan (*Asymp.sig* = 0,039) lebih

kecil dari nilai alpha ( $\alpha = 0,05$ ) dan budaya organisasi (X2) yang dihasilkan (*Asymp.sig* = 0,006) lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Kemudian dari data dapat disimpulkan bahwa variabel aplikasi e-manajemen penyidikan (X1) dan budaya organisasi tersebut berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikoloneritas

Uji multikolinearitas yaitu dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebas. Mendeteksi multikolinearitas juga dapat diketahui dengan cara melihat nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana suatu variabel tersebut tidak terkena masalah multikolinearitas bila nilai *Variance Inflation Factor* ( $VIF < 5$ ), dan nilai *tolerance* > 0,1. Kemudian, uji multikolinearitas yang ada pada penelitian ini, dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan bantuan program IBM SPSS Ver 21, pada kolom *Colinearity Statistic* pada tabel 8.

Tabel 8 Uji Multikoloneritas i Multikoloneritas **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,081	2,761		1,840	,070		
1	Aplikasi_E_Manajemen_Penyidikan_X1	,112	,102	,105	1,100	,275	771 1,296
	Budaya_Organisasi_X2	,654	,096	,645	6,787	,000	771 1,296

a. Dependent Variable: Kinerja\_Penyidik\_Y

Tabel 8 diatas telah menunjukkan diantara variabel independen tersebut tidak ada masalah multikolinearitas. Lebih lengkapny adalah hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing telah menunjukkan nilai angkanya kurang dari 5 ( $VIF < 5$ ). Poin atau nilai VIF yang lebih kecil dari 5 menghasilkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas didalam model penelitian ini. Sementara jikalau dilihat dari nilai *tolerance* yang ada pada variabel aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi, keduanya memiliki nilai lebih besar dari 0,1 (*tolerance* > 0,1), oleh karena itu, diantara ketiga variabel independen ini

bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji korelasi rank spearman dan juga uji scatterplot yang melalui program IBM SPSS Statistic 21.0. Jikalau signifikansi Unstandardized Residual (sig. > 0,05) ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya. Selanjutnya untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas pada variabel ini, maka dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas Correlations

		Aplikasi E Penyidikan n X1	Budaya Or ganisasi X 2	Unstandardize d Residual
Spearman's rho	Aplikasi E Manajemen Coefficient	1,000	,457**	-,016
	Penyidikan X1 Sig. (2-tailed)	.	,000	,891
	N	76	76	76
	Budaya Orga nisasi X2 Coefficient	,457**	1,000	-,053
	Penyidikan X2 Sig. (2-tailed)	,000	.	,652
	N	76	76	76
	Unstandardiz ed Residual Coefficient	-,016	-,053	1,000
	Sig. (2-tailed)	,891	,652	.
	N	76	76	76

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

Berdasarkan tabel 9, dapat dianalisis bahwa variabel aplikasi e-manajemen penyidikan (X1) memiliki nilai signifikansi yang besar yaitu 0,891. Ini berarti nilai signifikansi aplikasi e-manajemen penyidikan lebih besar dari 0,05 atau 0,891 > 0,05. Selanjutnya, variabel budaya organisasi (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,652. Sehingga dapat diartikan bahwa nilai signifikansi budaya organisasi lebih besar dari 0,05 atau 0,652 > 0,05.

4. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10 Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,081	2,761		1,840	,070
1 Aplikasi_E_Manajemen Penyidikan_X1	,112	,102	,105	1,100	,275
Budaya_Organisasi_X2	,654	,096	,645	6,787	,000

a. Dependent Variable : Kinerja\_Penyidik\_Y

Pada tabel 10 dapat dianalisis bahwa nilai konstanta dari regresi linear berganda 5,081, dengan nilai koefisien regresi variabel aplikasi e-manajemen penyidikan 0,112 dan nilai koefisien regresi budaya organisasi 0,654. Sehingga dengan berpedoman pada rumus dari persamaan regresi linear berganda  $\hat{Y} = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$ , dapat dibentuk sebuah persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$\hat{Y} = 5,081 + 0,112.X1 + 0,654.X2$$

Kebermaknaan dari persamaan regresi linear berganda di atas mengandung implikasi :

- Konstanta 5,081 mengandung arti apabila variabel aplikasi E-Manajemen Penyidikan dan budaya organisasi tidak ada (X1, X2 dan X3 = 0), maka kinerja penyidik berada pada angka 5,081 kali.
- Koefisien regresi X1 (aplikasi e-manajemen penyidikan) 0,112 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel aplikasi e-manajemen penyidikan akan meningkatkan kinerja penyidik sebesar 0,112 kali.
- Koefisien regresi X2 (budaya organisasi) 0,654 memiliki arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja penyidik sebesar 0,654 kali.
- Jikalau terjadi peningkatan satu poin atas aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi dilakukan secara bersama-sama maka kinerja penyidik akan mengalami peningkatan sebesar 0,766 kali (0,112 + 0,654)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menjawab hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari aplikasi e-manajemen

penyidikan (X1) dan budaya organisasi (X2) Terhadap kinerja penyidik (Y), baik pengaruhnya secara parsial maupun simultan.

1. Uji t (Uji Koefisien Regresi Parsial)

- a. Pengaruh aplikasi e-manajemen Penyidikan (X1) terhadap kinerja penyidik (Y)

Berdasarkan data pengolahan analisa regresi linear sederhana yang dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Ver 21.0, didapat hasil seperti dimuat pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11 Koefisien Regresi Aplikasi E-Manajemen Penyidikan terhadap Kinerja Penyidik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5,081	2,761		
1 Aplikasi_E_Manajemen Penyidikan_X1	,112	,102	,105	1,100	,275

a. Dependent Variable : Kinerja\_Penyidik\_Y

Dari hasil per-hitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 1,100 < t-tabel (1,100 < 1993) dan sig > 0,05 (0,275 > 0,05) hal ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa aplikasi e-manajemen penyidikan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana di Polres Teluk Bintuni.

- b. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja penyidik (Y)

Selanjutnya adalah menguji dan menjelaskan pengaruh variabel X2 yaitu budaya organisasi terhadap kinerja penyidik (Y). Adapun hasil pengolahan data dari IBM SPSS Ver 21.0 dapat terlihat pada tabel 12 di bawah ini.

Tabel 12 Koefisien Regresi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyidik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5,081	2,761		
1 Budaya_Organisasi_X2	,654	,096	,645	6,787	,000

a. Dependent Variable : Kinerja\_Penyidik\_Y

Dari hasil per-hitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 6,787 > t-tabel (6,787 > 1993) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga, ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, bahwa

nilai tersebut mengandung implikasi bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyidik dalam penanganan Perkara pidana di Polres Teluk Bintuni.

2. Uji F

Uji simultan (Uji F) adalah suatu pengujian terhadap koefisien regresi yang dilakukan secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dia antara semua variabel independen yang ada didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, selanjutnya dilakukan pengujian secara simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja penyidik. Berikut hasil uji yang telah disajikan pada tabel 13 berikut:

Tabel 13 Hasil Per-hitungan Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185,260	2	92,630	35,267	,000 <sup>b</sup>
Residual	191,740	73	2,627		
Total	377,000	75			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Penyidik\_Y

b. Predictors: (Constant), Budaya\_organisasi\_X2, Aplikasi\_e-manajemen\_penyidikan\_X1

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat diperoleh nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel = 35,267 > 3,12 (F-tabel didapat dari F (k ; n-k) = F (2 ; 73) = 3,12) serta dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan bahwa variabel aplikasi e-manajemen penyidikan (X1) dan budaya organisasi (X2) jika diuji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja penyidik. Hal ini menunjukkan bahwa jika aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi tinggi, maka kinerja penyidik juga akan tinggi begitupun sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh aplikasi e-manajemen penyidikan terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana di Polres Teluk Bintuni.

Persepsi aplikasi e-manajemen penyidikan dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa aplikasi e-manajemen penyidikan pada kategori belum baik. Berdasar pada rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel aplikasi e-manajemen penyidikan terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana di Polres Teluk Bintuni. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 1,100 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,275, Jika dibandingkan dengan t-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , itu berarti nilai t-hitung < t-tabel dan sig > 0,05 ( $1,100 < 1,993$  dan  $0,275 > 0,05$ ). Sehingga ini berarti bahwa hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel aplikasi e-manajemen penyidikan (X1) terhadap kinerja penyidik (Y) dalam penanganan perkara pidana di Polres Teluk Bintuni.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana di Polres Teluk Bintuni.

Dari hasil olah data pada hasil jawaban responden, ditemukan bahwa persepsi variabel budaya organisasi pada kategori baik. Hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja penyidik diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil uji-t. Hasil t-hitung diperoleh sebesar 6,787 dengan probabilitas (sig) 0,000, dibandingkan dengan t-tabel pada  $\alpha 0,05$  diperoleh t-tabel 1,993. Hal ini berarti t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05 ( $6,787 > 1,993$ , dan  $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji-t tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja

penyidik dalam penanganan perkara pidana di Polres Teluk Bintuni.

3. Pengaruh aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja penyidik dalam penanganan perkara pidana di Polres Teluk Bintuni.

Berdasarkan tabel 13 diatas, diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel =  $35,267 > 3,12$  (F-tabel didapat dari  $F(k ; n-k) = F(2 ; 73) = 3,12$ ) dan dengan tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 yaitu dengan nilai 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan bahwa variabel aplikasi e-manajemen penyidikan (X1) dan budaya organisasi (X2) jika diuji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik. Hal ini menunjukkan bahwa jika aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi tinggi, maka kinerja penyidik juga akan tinggi begitupun sebaliknya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mengambil kesimpulan yang disesuaikan dengan penetapan tujuan penelitian ini adalah pengaruh antara aplikasi e-manajemen penyidikan (X1) terhadap kinerja penyidik (Y) dalam penanganan perkara pidana di Polres Teluk Bintuni tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Selanjutnya, pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja penyidik (Y) dalam penanganan perkara pidana di Polres Teluk Bintuni mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Kemudian, pengaruh antara aplikasi e-manajemen penyidikan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyidik.

### SARAN

Adapun saran-saran yang peneliti ajukan adalah untuk memperbaiki kualitas kerja dari personil anggota Polri khususnya di Polres Teluk Bintuni harus diadakan pelatihan terutama tentang pentingnya penggunaan aplikasi e-manajemen penyidikan agar fungsi dari fitur e-manajemen penyidikan ini berjalan sesuai yang diharapkan. Kemudian, atasan juga harus memberikan contoh sikap dan perbuatan

yang juga sesuai dengan etika profesi, dan harus dapat memberikan suri tauladan yang baik terhadap bawahannya. Dilanjutkan dengan sesama penyidik juga harus saling mengingatkan serta menasehati, dengan cara yang baik, apabila terdapat teman sejawat yang lupa dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dan terakhir penyidik harus dapat meningkatkan kemampuan juga intelektualitas keilmuannya, ini dituntut dalam rangka pengembangan profesionalitas penyidik. Selanjutnya diharapkan kepada peneliti lainnya, agar perlu mengevaluasi dan mengembangkan dimensi serta indikator secara mendetail dan mendalam. Tujuannya agar penelitian selanjutnya lebih disempurnakan lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adrian. (2019). *Teknologi Aplikasi E-Manajemen Penyidikan*. Jakarta.
- Agustoni, Recki. (2020). Optimalisasi Penyidik Satuan Reskrim dalam Pemanfaatan Aplikasi E-Manajemen Penyidikan di Polres Banyumas. *Police Studies Review. Indonesian National Police Academy.*, 4(1), 185–242.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, Jhon W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gawe, J. M. (2017). Optimalisasi Penyidikan Laka Lantas dalam Rangka Mengurangi Penyelesaian Kasus Laka Lantas Melalui Proses Alternative Dispute Resolution yang terjadi di Wilayah Hukum Polres Sukoharjo. *Indonesian Journal of Police Studies*, 1(3).
- Gultom, Dedek K., Paham Ginting., Beby KF Sembiring. (2014). Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 21–33.
- I Gede Kt. Tjahyadi Putra Budhi. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Stmik Stikom Bali. *Jurnal Media Aplikom*, 10(2), 113–134.
- Polres Teluk Bintuni. UU No. 14/2008 tentang Fasilitas untuk Membantu Masyarakat dalam Mengakses Informasi yang Bersifat Real Time, Peristiwa Penting maupun Penjelasan dari Pejabat Polres Teluk Bintuni serta Penyediaan Fasilitas Interaktif dalam Rangka Akurasi Informasi yang d, Pub. L. No. 18 (2008).
- Polri. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor., Pub. L. No. 23 (2010).
- Ramadhan, M, Ariyanti, D. O., & Arifin, R. (2020). Optimization of Legal Education for Drugs Abuse Prevention in Tegalgrejo District Yogyakarta. *Indonesian Journal of Advocacy and Legal Services*, 1(2), 193–204.
- Santoso, S. (2000). *Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wicaksono, Y. (2017). Kinerja Unit I Satuan Reserse Kriminal dalam Penanganan Pencurian Kendaraan Bermotor di Wilayah Hukum Polres Brebes. *Indonesian Journal of Police Studies*, 1(3).