

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyidik dalam Menangani Perkara Pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan

Gusti Ayu Made Dita Pratiwi⁽¹⁾
Putu Yudy Wijaya⁽²⁾
Milla Permata Sunny⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Denpasar-Bali
e-mail: ditapratiwi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of management information systems, leadership style, and work motivation on investigators of the Criminal Investigation Unit of the Tabanan Resort Police Office. This research uses multiple regression analysis method. The population to be studied in this study is the investigators of the Criminal Investigation Unit of the Tabanan Resort Police Office which uncovered 35 investigators. Obtaining data by distributing questionnaires. Testing the hypothesis of this study using SPSS 22.0 for Windows. The results of the study illustrate that the management system, leadership style and work motivation both simultaneously and simultaneously have a positive and significant effect on the investigation of information in handling cases at the Criminal Investigation Unit of the Tabanan Resort Police Office. The regression equation obtained is: $Y = -2.702 + 0.494X_1 + 0.497X_2 + 0.889X_3$. Referring to the results, in order to improve the performance of the auditor, it is necessary to regulate or policy to optimize the management information system, leadership style, and work motivation.

Keywords: *Management information system; leadership style; work motivation; investigation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja penyidik Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Riset ini memakai metode analisis regresi berganda. Populasi yang akan diteliti pada riset ini adalah penyidik Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan yang berjumlah 35 orang penyidik. Perolehan data dengan penyebaran kuesioner. Pengujian hipotesis riset ini menggunakan SPSS 22.0 for Windows. Hasil riset memberikan gambaran bahwa sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Adapun persamaan regresi yang didapat yakni : $Y = -2,702 + 0,494X_1 + 0,497X_2 + 0,889X_3$. Mengacu pada hasil maka untuk meningkatkan kinerja auditor maka perlu regulasi ataupun kebijakan untuk mengoptimalkan sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja.

Kata kunci: *sistem informasi manajemen; gaya kepemimpinan; motivasi kerja; kinerja penyidik*

Pendahuluan

Kepolisian NKRI atau biasa disebut dengan Polri adalah suatu alat kenegaraan yang mempunyai sebuah fungsi untuk menjalankan pemeliharaan ketertiban serta keamanan pelayanan kepada masyarakat, pengayoman, perlindungan, penegakan hukum, ketertiban masyarakat, serta pemeliharaan keamanan. Pelayanan yang diberi untuk masyarakat termuat pada tugas untuk menegakkan hukum yang dijalankan oleh Polri pada hal ini dilakukan oleh Satuan Reserse Kriminal atau biasa disebut dengan Satreskrim khususnya penyidik.

Penyidik merupakan pejabat Polri yang diberikan suatu wewenang oleh undang-undang untuk menjalankan sebuah penyidikan sesuai dengan “Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Penyidikan Tindak Pidana”. Melalui penyidikan diharapkan dalam tiap penanganan kasus tindak pidana dapat terselesaikan secara optimal serta perlu adanya peningkatan kinerja yang dapat memaksimalkan pekerjaan, dapat di kontrol dengan baik oleh pimpinan serta dapat mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat.

Hasibuan (2009:94), memberikan sebuah penjelasan bahwa kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang mampu tercapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan untuknya atas dasar waktu, kesungguhan, pengalaman, serta kecakapan. Kurniawan (2005) memberikan penjelasan bahwa, kinerja adalah sebuah penilaian atas kualitas dan pengelolaan pelaksanaan operasi atau tugas organisasi.

Beberapa faktor yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja menurut Mahmudi (2010) yaitu faktor sistem (sistem informasi manajemen), faktor kepemimpinan (gaya kepemimpinan) serta faktor personal (motivasi kerja). Asumsi ini sejalan dengan Esperina Lumbanraja (2017) dalam penelitiannya membuktikan terdapat pengaruh positif antara sistem informasi manajemen ke[ada kinerja dari seorang pegawai serta pada riset dari Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara (2020) yang memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja Kepolisian Polres Banyuasin.

Menurut Davis (2010:3) sebuah sistem informasi merupakan suatu sistem teknologi atau manusi yang terintegrated atau terpadu untuk menyajikan sebuah informasi guna memberikan dukungan fungsi pengambilan keputusan, manajemen, operasi dalam suatu organisasi. Suatu sistem informasi dari seorang manajemen akan memberikan informasi yang mampu dipakai oleh seorang atasan ataupun pemimpin instansi/organisasi dalam pengambilan keputusan atau tindakan.

Kepemimpinan yang bejalan secara efektif merupakan kepemimpinan yang mampu memberi suatu arahan kepada kinerja pegawainya, serta kegagalan dan keberhasilan dalam menjalankan

sebuah tugas yang diemban ditentukan oleh seorang pemimpin tersebut Menurut Thoha (2013) memberikan penjelasan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah norma tindakan yang dipakai oleh seorang individu ketika seseorang mencoba memberikan pengaruh terhadap tindakan orang lain seperti yang terlihat.

Menangani perkara tentu dibutuhkan suatu motivasi kerja yang mendorong penyidik dalam menyelesaikan administrasi perkara yang ditangani agar bisa diselesaikan dengan cepat dan efisien. Kadarisman (2012) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak pada diri seorang individu untuk dapat bertindak serta melakukan pekerjaan dengan baik dan giat sesuai dengan kewajiban dan tugas yang sudah diberikan untuknya.

Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan merupakan salah satu fungsi kepolisian yang bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan tindak pidana di wilayah hukum polres Tabanan. Peningkatan kinerja penyidik sangat diperlukan guna untuk meningkatkan kepuasan masyarakat, serta menjadi tantangan bagi manajemen SDM. Setiap penyidik yang mempunyai sebuah kinerja yang besar dapat mencapai tujuan pada organisasi itu sendiri. Data penilaian kinerja penyidik Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan yang sudah direkap berjumlah 35 orang penyidik menunjukkan penilaian kinerja yang terlihat pada sistem manajemen kinerja pada penyidik masih dikategorikan baik dengan rata-rata nilai 75.88 ditahun 2018, nilai 75.07 ditahun 2019, nilai 74.44 ditahun 2020, nilai 74.21 ditahun 2021 yang mengalami sedikit penurunan sehingga perlu adanya faktor yang bisa mempengaruhi kinerja agar penyidik lebih bisa meningkatkan kinerja.

Pada data kasus gangguan kamtibmas dan penyelesaian perkara yang ditangani oleh satuan reserse kriminal pada kantor kepolisian resor tabanan pada Tahun 2018-2021 menunjukkan bahwa pada tahun 2018 ada laporan sebanyak 237 (dua ratus tiga puluh tujuh) yang diterima, pelaporan yang selesai sebanyak 180 (seratus delapan puluh), yang tidak selesai yaitu sebanyak 57 (lima puluh tujuh). Pada tahun 2019 ada laporan sebanyak 223 (dua ratus dua puluh tiga) pelaporan yang diterima, pelaporan yang selesai sebanyak 156 (seratus lima puluh enam), yang tidak selesai yaitu sebanyak 67 (enam puluh tujuh). Pada tahun 2020 ada laporan sebanyak 211 (dua ratus sebelas) yang diterima, laporan yang selesai sebanyak 139 (seratus tiga puluh sembilan), yang tidak selesai yaitu sebanyak 72 (tujuh puluh dua) . Pada tahun 2021 ada laporan sebanyak 205 (dua ratus lima) yang diterima, pelaporan yang selesai sebanyak 130 (seratus tiga puluh), yang tidak selesai yaitu sebanyak 75 (tujuh puluh lima) .

Berdasarkan hasil survei dapat penulis informasikan bahwa, kurang maksimalnya kinerja penyidik Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan diketahui bahwa masih

terdapat yang belum mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu serta sedikit penurunan penilaian dari kinerja yang dialami pada tahun 2018-2021. Sebuah SDM yang berkualitas memerlukan sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan agar bisa terselesaikan dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Organisasi pemerintah apalagi bagian penegak hukum diperlukan mempunyai SDM yang produktif serta handal.

Pada Kantor Kepolisian Resor Tabanan khususnya Satuan Reserse Kriminal fenomena yang terjadi yaitu semakin maraknya kejahatan di wilayah hukum polres tabanan, semakin banyak pula pengaduan masyarakat terhadap kasus yang dialaminya. Adanya penyidik yang terbatas dan penanganan kasus yang banyak serta kurang terkontrol, menyebabkan sering terjadinya keterlambatan penanganan kasus sehingga berpengaruh terhadap menumpuknya pekerjaan serta kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Menghadapi hal tersebut, instansi membutuhkan cara yang lebih efisien, efektif, dipercaya dan lebih cepat dalam mendapatkan sebuah informasi.

Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan menggunakan sistem informasi manajemen yang di sebut E-Manajemen Penyidikan. Penyidik yang menangani perkara menginput laporan pengaduan masyarakat ke dalam sistem, serta dokumen-dokumen pendukung untuk melengkapi administrasi perkara tindak pidana tersebut. Berikut ini adalah beberapa tampilan dari halaman sistem E-Manajemen Penyidikan :

Hasil penginputan data maupun perkembangan kasus pada E-Manajemen Penyidikan, masyarakat bisa melihat melalui situs layanan Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) online tentang perkembangan penanganan tindak pidana yang dilaporkan. Informasi tersebut mampu menolong seorang manajemen untuk memberikan penjelasan mengenai tugas mereka sebelum melakukan keputusan, dengan adanya sistem informasi dari seorang manajemen tersebut diharapkan akan mampu *me-manage* pekerjaan penyidik, mengefektifkan/mengefisienkan pekerjaan, serta pekerjaan bisa dikontrol oleh pimpinan langsung sehingga diharapkan akan memudahkan masyarakat untuk bisa mengetahui sejauh mana perkembangan perkara yang dilaporkan.

Menciptakan kepemimpinan polri yang secara efektif, diperlukan berbagai strategi seperti menciptakan sebuah komitmen serta mempunyai etika kepemimpinan yang bagus kemudian dituangkan dalam sebuah gaya kepemimpinan untuk mengatur bawahannya. Seorang pemimpin dalam mendorong anggota penyidik untuk melaksanakan tugasnya, disini kepala satuan reserse kriminal selaku pemimpin dituntut perlu mempunyai sebuah gaya kepemimpinan tertentu dalam melakukan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan, fenomena yang ada yaitu sering terjadinya kesenjangan terhadap pendapat anggota dan pimpinan sehingga berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang diberikan oleh pimpinan kepada penyidik yang menangani perkara tindak pidana tersebut. Pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan juga kurang adanya penghargaan kepada penyidik terhadap prestasi kerja yang tinggi, menyebabkan penyidik tersebut tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Metode Penelitian

Riset ini dijalankan di Kantor Kepolisian Resor Tabanan khususnya pada Satuan Reserse Kriminal yang beralamat di Jalan Pahlawan No. 12 Desa Delod Peken, Tabanan-Bali. Populasi pada riset ini adalah penyidik Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan yang berjumlah 35 orang penyidik. Sampel yang dipakai pada riset ini adalah seluruh penyidik Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan yang berjumlah 35 orang penyidik dengan *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data observasi, metode wawancara pada tahap ini peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Satuan serta Kepala Unit pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan, kuesioner, dokumentasi, studi pustaka. Kuesioner pada penelitian ini disebarkan kepada 35 orang penyidik pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Dokumentasi yang dilakukan mengenai kegiatan yang dikakukan selama penelitian dan dokumentasi yang menunjang penelitian ini. Teknik analisis Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Berdasarkan penjelasan diatas, adapun kerangka berpikir pada riset ini dimana H₁ adalah hipotesis yang menjelaskan pengaruh secara parsial Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Penyidik, H₂ adalah hipotesis yang menjelaskan secara parsial Gaya Kepemimpinan kepada Kinerja Penyidik, H₃ adalah hipotesis yang menjelaskan secara parsial Motivasi pekerjaan kepada Kinerja Penyidik dan H₄ adalah hipotesis yang menjelaskan secara simultan variabel Sistem Informasi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

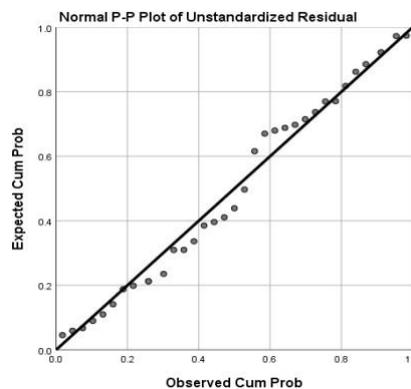
Berdasarkan hasil analisis dari penyidik Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan yang berjumlah 35 orang penyidik, maka adapun hasil analisis deskriptif yang diperoleh pada riset ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Manajemen	35	18	30	24,26	4,361
Gaya Kepemimpinan	35	15	30	23,77	4,052
Motivasi Kerja	35	7	15	12,03	2,162
Kinerja Penyidik	35	23	40	31,77	5,841
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis menggambarkan bahwa mengacu pada hasil pengujian, data terdistribusi secara normal karena nilai dari Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai Asymp.Sig (2 tailed) senilai 0,200 melebihi 0,05, seperti yang terlihat pada gambar berikut:

**Gambar 2 Grafik Normal Probability Plot****Tabel 2 Hasil Uji Linieritas Variabel Sistem Informasi Manajemen dan Variabel Kinerja Penyidik**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Penyidik * Sistem Informasi Manajemen	Between Groups	(Combined)	887,674	9	98,630	9,049	0,000
		Linearity	677,794	1	677,794	62,183	0,000
		Deviation from Linearity	209,880	8	26,235	1,407	0,064
	Within Groups	272,498	25	10,900			
	Total	1160,171	34				

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada tabel dapat dilihat bahwa nilai *Deviation from Linearity* > 0,05 (0,064 > 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel sistem informasi manajemen dan kinerja penyidik memiliki hubungan yang linier.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Variabel Kinerja Penyidik

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Penyidik * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	1030,971	10	103,097	19,151	0,000
	Linearity	858,341	1	858,341	159,444	0,000
	Deviation from Linearity	172,631	9	19,181	3,563	0,614
Within Groups		129,200	24	5,383		
Total		1160,171	34			

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Deviation from Linearity* > 0,05 (0,614 > 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja penyidik memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Kinerja Penyidik

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Penyidik * Motivasi Kerja	Between Groups	861,764	7	123,109	11,131	0,000
	Linearity	829,929	1	829,929	75,091	0,000
	Deviation from Linearity	31,835	6	5,306	0,480	0,817
Within Groups		298,407	27	11,052		
Total		1160,171	34			

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Deviation from Linearity* > 0,05 (0,817 > 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja penyidik mempunyai sebuah hubungan yang linier.

Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Manajemen	0,630	1,587
	Gaya Kepemimpinan	0,193	5,172
	Motivasi Kerja	0,206	4,863

a. Dependent Variable: Kinerja Penyidik

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada hasil pengujian diatas, data tidak terjadi multikoleniaritas karena nilai tolerance melebihi 0,10 serta nilai VIF < 10.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,544	1,214		2,096	0,044
	Sistem Informasi Manajemen	0,057	0,054	0,218	1,049	0,302
	Gaya Kepemimpinan	0,119	0,105	0,424	1,132	0,266
	Motivasi Kerja	-0,405	0,191	-0,771	-0,123	0,419

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada hasil pengujian, bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas karena keseluruhan nilai Sig.(2-tailed) pada variabel bebasnya melebihi 0,05 yang artinya ketiadaan dari terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-2,702	2,580		-1,047	0,303
1	Sistem Informasi Manajemen	0,494	0,115	0,369	4,298	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,497	0,223	0,344	2,224	0,034
	Motivasi Kerja	0,889	0,406	0,329	2,191	0,036

a. Dependent Variable: Kinerja Penyidik

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada persamaan regresi pada persamaan diatas yakni $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$. Adapun persamaan regresi yang terbentuk pada riset ini adalah seperti berikut: $Y = -2,702 + 0,494X_1 + 0,497X_2 + 0,889X_3$

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,925 ^a	0,856	0,842	2,319

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai dari Adjusted R-square senilai 0,842, sehingga mampu dijelaskan bahwa keseluruhan variabel memberikan sumbangan pengaruh yang secara bersamaan sebesar 84,2% kepada kinerja penyidik, serta sisanya 15,8% terpengaruh oleh variabel lainnya.

Tabel 9 Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	993,469	3	331,156	61,582	0,000 _b
Residual	166,703	31	5,378		
Total	1160,171	34			

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitungnya 61,582. Hasil ini mempunyai arti bahwa keseluruhan variabel berpengaruh secara bersama-sama kepada kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan, sehingga riset ini layak untuk dijalankan. Berdasarkan hasil analisis yang dijalankan pada riset ini, didapatkan hasil pengujian statistic t seperti berikut:

Tabel 10. Uji t (*t-test*)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,702	2,580		-1,047	0,303
Sistem Informasi Manajemen	0,494	0,115	0,369	4,298	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,497	0,223	0,344	2,224	0,034
Motivasi Kerja	0,889	0,406	0,329	2,191	0,036

a. Dependent Variable: Kinerja Penyidik

Sumber: Data diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Penyidik

Berdasarkan hasil analisis nilai sig. sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,494. Hasil ini mempunyai arti bahwa sistem informasi manajemen memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja dari seorang penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Hal ini berarti semakin baik sistem informasi manajemen maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin meningkat. Jika sistem informasi manajemen semakin buruk maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin menurun.

Menurut Davis (2010:3) sebuah sistem informasi merupakan suatu sistem teknologi atau manusi yang terintegrasi atau terpadu untuk menyajikan sebuah informasi guna memberikan dukungan fungsi pengambilan keputusan, manajemen, operasi dalam suatu organisasi. Suatu sistem informasi dari seorang manajemen akan memberikan informasi yang mampu dipakai oleh

seorang atasan ataupun pemimpin instansi/organisasi dalam pengambilan keputusan atau tindakan. Fenomena yang terjadi yaitu semakin maraknya kejahatan di wilayah hukum polres tabanan, semakin banyak pula pengaduan masyarakat terhadap kasus yang dialaminya. Adanya penyidik yang terbatas dan penanganan kasus yang banyak serta kurang terkontrol, menyebabkan sering terjadinya keterlambatan penanganan kasus sehingga berpengaruh terhadap menumpuknya pekerjaan serta kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Menghadapi hal tersebut, instansi membutuhkan cara yang lebih efisien, efektif, dipercaya dan lebih cepat dalam mendapatkan sebuah informasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyidik

Berdasarkan hasil analisis nilai sig. sebesar 0,034 ($0,034 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,497. Hasil ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Hal ini berarti makin baik gaya kepemimpinan maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan makin meningkat. Apabila gaya kepemimpinan makin menurun maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin menurun.

Kepemimpinan yang bejalan secara efektif merupakan kepemimpinan yang mampu memberi suatu arahan kepada kinerja pegawainya, serta kegagalan dan keberhasilan dalam menjalankan sebuah tugas yang diemban ditentukan oleh seorang pemimpin tersebut Menurut Thoha (2013) memberikan penjelasan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah norma tindakan yang dipakai oleh seorang individu ketika seseorang mencoba memberikan pengaruh terhadap tindakan orang lain seperti yang terlihat.

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang dilakukan, fenomena yang ada yaitu sering terjadinya kesenjangan terhadap pendapat anggota dan pimpinan sehingga berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang diberikan oleh pimpinan kepada penyidik yang menangani perkara tindak pidana tersebut. Menangani perkara tentu dibutuhkan suatu motivasi kerja yang mendorong penyidik dalam menyelesaikan administrasi perkara yang ditangani agar bisa diselesaikan dengan cepat dan efisien.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyidik

Berdasarkan hasil analisis nilai sig. sebesar 0,036 ($0,036 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,889. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang secara positif dan signifikan kepada kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan

Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Hal ini berarti makin tinggi motivasi kerja maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin meningkat. Jika motivasi kerja semakin menurun maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin menurun.

Menangani perkara tentu dibutuhkan suatu motivasi kerja yang mendorong penyidik dalam menyelesaikan administrasi perkara yang ditangani agar bisa diselesaikan dengan cepat dan efisien. Kadarisman (2012) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak pada diri seorang individu untuk dapat bertindak serta melakukan pekerjaan dengan baik dan giat sesuai dengan kewajiban dan tugas yang sudah diberikan untuknya. Fenomena yang terjadi yaitu tidak adanya penghargaan kepada penyidik terhadap prestasi kerja yang tinggi, menyebabkan penyidik tersebut tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan kepada prestasi yang tinggi akan menyebabkan penyidik memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Mengacu pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitungnya 61,582. Hasil ini mempunyai arti bahwa keseluruhan variabel berpengaruh secara bersama-sama kepada kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Hal ini berarti semakin baik sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin meningkat. Jika sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja semakin buruk maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin menurun.

Simpulan

Adapun simpulan pada riset ini adalah (1) Sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Hal ini berarti bahwa semakin baik sistem informasi manajemen maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin meningkat. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka

kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin meningkat. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin meningkat. (4) Sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse

Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan. Hal ini berarti semakin baik sistem informasi manajemen, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka kinerja penyidik dalam menangani perkara pada Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan akan semakin meningkat.

Adapun saran pada riset ini adalah Bagi Satuan Reserse Kriminal Kantor Kepolisian Resor Tabanan, hasil riset ini mampu dijadikan landasan dalam meningkatkan kinerja penyidik, yakni dengan cara (1) Mengoptimalkan sistem informasi manajemen, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan bahwa pernyataan “Saya mampu mengaplikasikan penyidikan tindak pidana dengan optimal sesuai dengan sistem yang berlaku” dan pernyataan “Atasan dapat mengambil keputusan yang tepat sesuai data yang diinformasikan oleh penyidik” memperoleh nilai rata-rata terendah sehingga untuk mengoptimalkan sistem informasi manajemen hal-hal yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pelatihan penggunaan sistem informasi manajemen kepada penyidik sehingga penyidik mampu menggunakan sistem informasi manajemen untuk membantu setiap menyelesaikan proses penyidikan yang dilakukan serta peninjauan terhadap keputusan atasan yang berdasar pada hasil penyelidikan dari penyidik. (2) Meningkatkan gaya kepemimpinan, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan bahwa pernyataan “Saya mempercayai atasan saya, karena mampu membuat keputusan dengan bijak” memperoleh nilai rata-rata terendah sehingga untuk meningkatkan gaya kepemimpinan hal-hal yang dapat dilakukan adalah dengan cara pemimpin yang mengambil keputusan dengan objektif berdasarkan data yang ada serta penuh dengan pertimbangan agar dapat membangun kepercayaan anggota kerja serta team kerja yang solid. (3) Mengoptimalkan motivasi kerja, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan bahwa pernyataan “Saya selalu berusaha dalam menyelesaikan perkara tindak pidana yang ditangani di Sat Reskrim Kantor Kepolisian Resor Tabanan” memperoleh nilai rata-rata terendah sehingga untuk mengoptimalkan motivasi kerja hal-hal yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan motivasi kerja kepada penyidik berupa dukungan moril, pemberian bonus maupun jenjang karir sehingga penyidik akan senantiasa melakukan penyidikan dengan maksimal.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke 1. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Davis, Gordon B.2010. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh.Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat belas. Jakarta:Penerbit PT Bumi Aksara.
- Irwan, Aditya dan Nanik Suryani.2018.“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang”dalam *Economic Education Analysis Journal*. Vol 7 No 1.Maret 2018:265-278
- Kadarisman.2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartika, Andi. 2010. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang)” dalam *Jurnal Akuntansi*. Februari Hal, 39-60 ISSN 1979-4886.
- Kurniawan.2005. *Dasar-dasar Pelayanan Publik*. Edisi Kedua. Jilid I Salemba Empat. Jakarta: PT Prenhallindo
- Luthans, F.2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P.2005. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedua*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat.2009. *Pengantar Informasi Manajemen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas, Ibrahim Bali.2017.”Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta)”dalam *Jurnal Ilmiah Kreatif*. Vol. 5 No. 1. Oktober 2017:18 - 29.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Penyidikan Tindak Pidana.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Tampubolon, B. D. 2007. “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi” Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001 dalam *Jurnal Standardisasi*. No 9.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Andi Offset.