

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYIDIK SATRESKRIM POLRES BULUKUMBA DALAM PENANGANAN PERKARA MELALUI E-MP (ELEKTRONIK MANAJEMEN PENYIDIKAN)

Andi Hanifah Nurin^{*1}, Ahmad Firman², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ahanifahnurin@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com, ³drasriwawo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Penyidik dan juga untuk mencari tahu pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyidik melalui E-MP. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebar pada seluruh populasi anggota Reskrim dengan menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga diperoleh 51 responden. Data diolah secara kuantitatif dengan menggunakan Smart PLS. Berdasarkan hasil path coefficient yang diperoleh maka diketahui bahwa; Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik dimana disebabkan oleh mindset setiap anggota POLRI siap dengan tanggung jawab tugas dalam kondisi apapun. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyidik. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyidik dimana pada beberapa indikator motivasi yang digunakan memang tidak terpenuhi pada fakta lapangan. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap E-MP. Kompetensi berpengaruh positif terhadap E-MP karena pada tempat penelitian yang mengerjakan pelaporan dengan menggunakan EMP adalah hanya personel yang memiliki kemampuan IT yang baik. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap E-MP dimana pada lokasi penelitian tidak ada insentif atau sejenisnya bagi anggota yang menggunakan EMP. EMP tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyidik karena personel yang menggunakan EMP hanya sebagian kecil dari keseluruhan populasi. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja penyidik melalui E-MP. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyidik melalui E-MP. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyidik melalui E-MP. Sehingga bahwa EMP sebagai mediasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyidik.

Kata kunci: E-MP, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Penyidik.

ABSTRACT

The study was conducted to determine the effect of the Work Environment, Competence and Motivation partially on the Investigator's Performance and also to find out the influence of not Direct Work Environment, Competence and Motivation on Investigator Performance through E-MP. Data obtained through questionnaires distributed to the entire population of Criminal Investigation Unit members using saturated sampling (census) in order to obtain 51 respondents. Data were processed quantitatively by using call Smart PLS. Based on the path coefficient results obtained, it is known that; The work environment does not affect the performance of investigators, which is caused by the mindset that every member of the Indonesian National Police is ready to take on the responsibility of the task under any conditions. Competence has a positive effect on the performance of investigators. Motivation does not have a positive effect on the performance of investigators where some of the motivation indicators used are not fulfilled in the facts on the ground. The work environment has no effect on E-MP. Competence has a positive effect on E-MP because at the research site, only personnel who have good IT skills are working on reporting using EMP. Motivation does not have a positive effect on E-MP where at the research location there are no incentives or the like for members who use EMP. EMP has no effect on the performance of Investigators because the personnel who use EMP are only a small part of the total population. The Work Environment, competence, and work motivation don't affect the performance of investigators through E-MP.

Keywords: E-MP, Work Environment, Competency, Motivation and Performance of Investigators.

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai salah satu Lembaga Penegak Hukum mengemban tugas pokok yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, salah satu tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia yaitu melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap kasus tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya. Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Undang-undang (KUHAP) untuk mencari dan mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi guna menemukan tersangkanya (Pasal 1 butir 2 KUHAP). Sedangkan Penyelidikan adalah serangkaian tindakan penyelidikan untuk mencari dan menemukan sesuatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat tidaknya dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini (Pasal 1 butir 5 KUHAP).

Adapun proses penyelidikan dan penyidikan dilakukan oleh penyidik dan penyidik pembantu. Penyidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan. Sedangkan penyidik pembantu adalah pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia yang karena diberi wewenang tertentu dapat melakukan tugas penyidikan yang diatur dalam undang-undang ini. Proses penyelidikan dan penyidikan dalam lingkup Kepolisian Negara Republik Indonesia dilaksanakan oleh anggota Polri yang berada dalam Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) dan bertugas untuk menyelenggarakan fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana di seluruh wilayah Indonesia sesuai dengan tempat bertugas masing-masing penyidik atau penyidik pembantu.

Sesuai dengan tugas pokok Polri untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, Polri membagi daerah pelayanan yang terdiri dari Kepolisian Daerah (Polda), Kepolisian Resor / Resor Kota (Polres/Polresta), dan kepolisian Sektor (Polsek). Hal tersebut dilakukan agar pemberian pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

Polres Bulukumba merupakan salah satu bagian dari Polri yang memiliki wilayah tugas di Kabupaten Bulukumba. Polres Bulukumba memiliki satuan-satuan tertentu dengan spesifikasi tugas yang berbeda-beda. Salah satunya adalah Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) yang bertugas menyelenggarakan kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi identifikasi dalam rangka penegakan hukum.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat menjadi kendala atau faktor yang mempengaruhi kinerja penyidik atau penyidik pembantu. Menurut Parlinda dan Wahyudin, indikator-indikator lingkungan kerja adalah: (a) perlengkapan kerja yang meliputi sarana dan prasara penunjang kerja seperti komputer, wifi, meja, kursi, printer, dan lain-lain; (b) pelayanan kepada pegawai yaitu pelayanan perusahaan atau instansi kepada pegawai misalnya instansi menyediakan tempat beribadah, tempat untuk beristirahat, sarana kesehatan, dan lain-lain; (c) kondisi kerja yaitu segala segala sesuatu yang berhubungan dengan bentuk fisik tempat bekerja seperti ruangan, suhu, ventilasi udara, penerangan, dan lain-lain; (4) hubungan personal atau

relasi atau hubungan kerja antar sesama pegawai dan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif tentu memberikan pengaruh baik terhadap kelangsungan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai nyaman dalam bekerja sehingga memungkinkan pegawai memberikan kinerja yang baik pula.

Adapun permasalahan yang timbul pada lingkungan kerja Sat Reskrim Polres Bulukumba adalah ukuran ruangan yang masih belum memadai untuk jumlah personel yang bertugas serta jumlah kasus yang ditangani di Polres Bulukumba. Semakin banyak kasus yang ditangani, maka akan semakin banyak pula masyarakat yang berurusan dengan Sat Reskrim Polres Bulukumba dan tentu saja memanfaatkan fasilitas ruangan yang tersedia. Terkadang masyarakat harus menunggu di luar ruangan jika datang bersamaan dengan masyarakat lain karena keterbatasan ruangan. Hal ini tentu menghambat kinerja personel dalam menangani perkara secara cepat dan kadang menjadi keluhan masyarakat karena tidak langsung dilayani. Selain itu, jaringan internet atau wifi yang merupakan kebutuhan dasar dalam mengerjakan laporan dan melengkapi berkas perkara juga masih terbatas. Hal ini juga menjadi penghambat personel dalam melaksanakan tugasnya, karena tidak jarang personel harus menggunakan jaringan internet dari handphone milik personel sendiri untuk dapat mengerjakan laporan dan berkas perkara.

Selain dari faktor lingkungan, kompetensi dari masing-masing personel juga memberikan pengaruh terhadap kinerja penyidik atau penyidik pembantu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Trotter menjelaskan bahwa seseorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif, dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Seseorang dengan kompetensi yang baik akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik pula. Oleh karena itu, sangat penting untuk mendapatkan penyidik atau penyidik pembantu yang memiliki kompetensi yang sesuai untuk mengerjakan tugas-tugas penyelidikan dan penyidikan.

Polres Bulukumba harus lebih memperhatikan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Adanya mutasi personel yang dilakukan setiap kali ada perubahan pimpinan menjadi salah satu permasalahan yang terjadi di Polres Bulukumba. Terdapat beberapa penyidik atau penyidik pembantu yang harus mengalami mutasi meskipun sebenarnya sudah memiliki kompetensi yang cukup baik ditempat tugasnya sebelumnya. Namun, karena mengalami mutasi sehingga harus kembali mempelajari tugas-tugas pokok yang baru dan harus kembali beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja personel dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Faktor internal seperti kompetensi dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja personel. Motivasi kerja personel Sat Reskrim Polres Bulukumba masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa kasus yang terlambat penanganannya dan masih terdapat beberapa personel yang tidak memenuhi jam kantor. Kurangnya motivasi kerja personel Sat Reskrim Polres Bulukumba tentu memberikan pengaruh terhadap kinerja personel.

Kinerja dari Personel Sat Reskrim Polres Bulukumba tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja personel Sat Reskrim Polres Bulukumba maka harus dilakukan perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia Polres Bulukumba. Kinerja personel dapat di diukur dengan melihat pelaksanaan dari tugas pokok dan fungsi dari masing-masing personel. Selain itu kinerja Sat Reskrim dapat

diketahui dengan melihat hasil penyelesaian perkara / kasus tindak pidana setiap tahunnya. Berikut adalah data penyelesaian perkara / kasus tindak pidana Satuan Reserse Kriminal Polres Bulukumba :

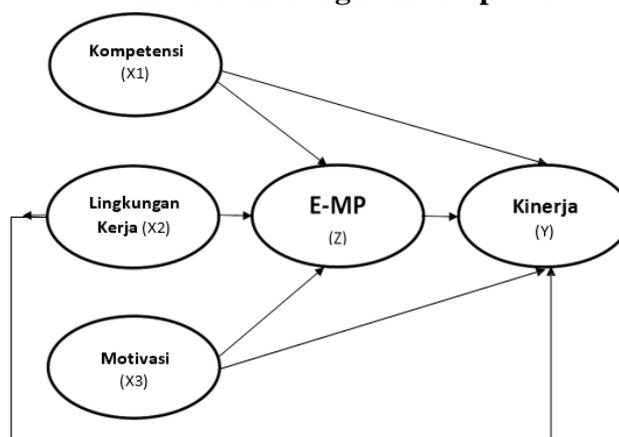
Tabel 1. Data Penyelesaian Perkara / Kasus tindak pidana Satreskrim Polres Bulukumba

Tahun	Jumlah Perkara	Jumlah Penyelesaian Perkara	Persentase Penyelesaian Perkara
2017	803	665	82,81%
2018	1151	843	73,24%
2019	961	750	78,04%
2020	824	615	74,63%
2021	872	608	69,72%

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, Polri kini menyediakan aplikasi Elektronik Manajemen Penyidikan (E-MP) yang merupakan terobosan dalam mengintegrasikan data pada masing-masing kepolisian tingkat wilayah hingga tingkat Mabes. E-MP diharapkan mampu meningkatkan profesionalitas aparat kepolisian dalam proses penanganan kasus melalui integrasi data dari segenap Reskrim di setiap tingkatan kepolisian. Polda dan Polres yang secara konsisten memanfaatkan E-MP memiliki tingkat penyelesaian perkara yang relatif lebih tinggi dibandingkan Polda dan Polres yang lebih sedikit memanfaatkan E-MP. Hal tersebut menunjukkan bahwa aplikasi E-MP merupakan suatu upaya agar kinerja Polri, khususnya Reskrim, memberikan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap pekerjaannya.

Melalui berbagai uraian diatas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyidik dan Penyidik Pembantu dalam Penanganan Perkara Melalui Elektronik Manajemen Penyidikan (E-MP).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan pada kerangka konsep penelitian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap E- MP dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap E-MP Penyidik dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap E-MP Penyidik dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyidik dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyidik dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyidik dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba.
7. E-Manajemen Penyidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyidik dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba
8. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Penyidik dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba melalui E-Manajemen Penyidikan.
9. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Penyidik dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba melalui E-Manajemen Penyidikan.
10. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Penyidik dan penyidik pembantu di Sat Reskrim Polres Bulukumba melalui E-Manajemen Penyidikan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Polres Bulukumba selama 1 (satu) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh personil Satuan Reskrim Polres Bulukumba berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 51 orang Personil Satuan Reskrim Polres Bulukumba.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan pendekatan Smart (*Partial Least Square*) PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Tabel 2. Nilai Loading Factor

	E-MP (Z)	Kinerja Penyidik (Y)	Kompetensi (X2)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X3)
EM3	0,854				
EM4	0,919				
KM1			0,783		
KM2			0,638		
KM3			0,770		
KM4			0,784		
KM5			0,860		
KM6			0,788		
KM7			0,861		
KM8			0,800		
KP2		0,896			
KP3		0,915			

	E-MP (Z)	Kinerja Penyidik (Y)	Kompetensi (X2)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X3)
KP4		0,740			
KP5		0,858			
KP6		0,855			
KP7		0,916			
KP8		0,880			
LK1				0,830	
LK2				0,831	
LK3				0,799	
LK4				0,813	
LK5				0,819	
LK6				0,713	
MK1					0,759
MK2					0,838
MK3					0,634
MK4					0,516
MK6					0,622
MK7					0,680
MK8					0,781

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Berdasarkan data tabel di atas, 25 item pernyataan bernilai $\geq 0,70$ dan dinyatakan valid. Sedangkan 5 item pertanyaan bernilai $\geq 0,50 - 0,60$ dinyatakan cukup valid.

Tabel 3. Nilai Construct Reliability and Validity

• Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
E-MP (Z)	0,734	0,773	0,880	0,787
Kinerja Penyidik (Y)	0,944	0,949	0,955	0,752
Kompetensi (X2)	0,912	0,919	0,929	0,621
Lingkungan Kerja (X1)	0,889	0,895	0,915	0,643
Motivasi Kerja (X3)	0,819	0,839	0,867	0,487

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk 5 (lima) variable berada pada nilai $> 0,5$ dan dinyatakan valid serta nilai loading faktornya diatas 0,7 sehingga semua item pertanyaan dalam kuisisioner sudah memenuhi persyaratan validitas.

a) *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Dari hasil kalkulasi data pada *Smart PLS* diperoleh data berikut :

Tabel 4. Nilai Discriminant Validity

• Discriminant Validity
Fornell-Larcker Criterion

	E-MP (Z)	Kinerja Penyidik (Y)	Kompetensi (X2)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X3)
E-MP (Z)	0,887				
Kinerja Penyidik (Y)	0,618	0,867			
Kompetensi (X2)	0,629	0,834	0,788		
Lingkungan Kerja (X1)	0,411	0,459	0,616	0,802	
Motivasi Kerja (X3)	0,420	0,599	0,521	0,247	0,698

Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

- b) *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,80$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. Nilai Composite Reliability

No	Variabel	Composite Reliability	Status
1	E-MP (Z)	0,880	Reliabel
2	Kinerja Penyidik (Y)	0,955	Reliabel
3	Kompetensi X2)	0,929	Reliabel
4	Motivasi Kerja (X3)	0,867	Reliabel
5	Lingkungan Kerja (X1)	0,915	Reliabel

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Dari data di atas, terlihat bahwa semua variabel terbukti reliabel dengan nilai *Composite Reliability* $\geq 0,70$. Nilai *Composite Reliability* terendah 0,867 pada variabel Lingkungan Kerja dan nilai tertinggi 0,955 pada variabel kepuasan kerja. Untuk nilai *Composite reliability* $> 0,8$ memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

- c) *Average Variance Extracted (AVE)* Dalam penelitian ini diperoleh data *Average Variance Extracted (AVE)* seperti terlampir pada tabel berikut:

Tabel 6. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Status
1	E-MP (Z)	0,787	Valid
2	Kinerja Penyidik (Y)	0,752	Valid
3	Kompetensi X2)	0,621	Valid
4	Motivasi Kerja (X3)	0,487	Tidak Valid
5	Lingkungan Kerja (X1)	0,643	Valid

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel E-MP (Z), Kinerja Penyidik (Y), Kompetensi X2), Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai AVE diatas 0,50 yang berarti valid. Pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai AVE dibawah 0,50 yang berarti tidak valid. Nilai yang diperoleh dari tabel olahan data PLS diatas dengan nilai AVE terendah 0,487 pada variabel kinerja pegawai dan nilai AVE tertinggi 0,787 pada variabel kepuasan kerja.

- d) *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

Tabel 7. Nilai Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status
1	E-MP (Z)	0,734	0,880	Reliabel
2	Kinerja Penyidik (Y)	0,944	0,955	Reliabel
3	Kompetensi X2)	0,912	0,929	Reliabel
4	Motivasi Kerja (X3)	0,819	0,915	Reliabel
5	Lingkungan Kerja (X1)	0,889	0,867	Reliabel

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Berdasarkan data tabel diatas hasil dari kalkulasi *smart PLS* diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk semua item variable dengan nilai *cronbach's alpha* $> 0,5$

sehingga dapat dikatakan bahwasannya kuisisioner yang digunakan sudah reliable. Nilai *cronbach's alpha* terendah 0,734 pada variable E-MP sedangkan nilai *cronbach's alpha* tertinggi 0,944 pada variable kinerja penyidik. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multicollinearity, dalam penelitian ini nilai VIF yang di jadikan ukuran adalah nilai $VIF < 5$.

Tabel 8. Nilai Collinearity Statistic (VIF)

Nilai Outer VIF

	VIF
EM3	1,505
EM4	1,505
KM1	3,343
KM2	1,976
KM3	2,735
KM4	3,762
KM5	4,123
KM6	2,696
KM7	3,768
KM8	3,603
KP2	4,338
KP3	4,537
KP4	2,465
KP5	3,196
KP6	4,100
KP7	6,129
KP8	4,087
LK1	18,436
LK2	18,951
LK3	4,345
LK4	4,495
LK5	3,431
LK6	2,690
MK1	2,543
MK2	2,547
MK3	2,062
MK4	1,479
MK6	1,495
MK7	6,151
MK8	6,748

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Berdasarkan data tabel diatas terlihat bahwa nilai *collinearity* (VIF) yang diperoleh dari *smart PLS* menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai dibawah angka 5. Dimana nilai $VIF < 5$ dinyatakan terbebas dari multikolinearitas. Pada data diatas item yang terbebas dari multikolinearitas dengan nilai VIF terendah sebesar 1,479 dan nilai tertinggi sebesar 4,495. Sedangkan 5 item tidak terbebas dari multikolinearitas karena memiliki nilai di atas 5.

Analisa Inner Model

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten diantaranya dengan uji *R-Square* (R^2). Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), nilai *R square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Uji R^2 (uji *R-square*). R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil nilai R^2 yang digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan:

Tabel 9. Nilai R-Square

• R Square

	R Square	Adjusted R Square
E-MP (Z)	0,410	0,366
Kinerja Penyidik (Y)	0,745	0,719

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* variabel E-MP (Z) sebesar 0,410 artinya variabel E-MP (Z) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi sebesar 41,0 persen, sedangkan sisanya sebesar 59 persen dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini.

Nilai R^2 pada variabel kinerja penyidik sebesar 0,745 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, budaya organisasi, dan E-MP sebesar 74,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 25,5 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Penilaian *goodness of fit* juga dapat diketahui melalui nilai dari nilai *Q-Square*. Nilai dari *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan nilai dari *coefficient determination* (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi nilai dari *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Penentuan nilai *Q-Square* dapat diselesaikan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R^2_1) (1 - R^2_2)] \dots\dots\dots (1)$$

Dimana: R^2_1 = Nilai *R-Square* E-MP

R^2_2 = Nilai *R-Square* kinerja penyidik

Sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) x (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,410) x (1 - 0,745)] \\ &= 1 - (0,59 x 0,255) \\ &= 1 - 0,150 \\ &= 0,85 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari persamaan diatas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,85. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 85,0%. Sedangkan sisanya sebesar 5% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis

Hubungan antar variabel laten dalam model penelitian ini dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien jalur (*path coefficients*) dan tingkat signifikansinya (*P Values*). Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai *P Value*. Apabila nilai *P value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan, yang dikorelasikan dengan nilai t-statistik dimana nilai t -statistic > t-tabel. Nilai t-statistik hasil estimasi *path coefficients* untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil *Path Coefficient*

No	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
1	E-MP (Z)	-0,268	-0,253	0,158	1,696	0,091
2	Kinerja Penyidik (Y)	0,389	0,383	0,142	2,734	0,006
3	Kompetensi X2)	0,279	0,294	0,104	2,670	0,008
4	Motivasi Kerja (X3)	0,470	0,464	0,117	4,019	0,000
5	Lingkungan Kerja (X1)	0,461	0,467	0,134	3,433	0,001

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Tabel 11. Hasil Total Effect

No	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
1	Lingkungan Kerja – Kinerja Pegawai	-0,139	-0,115	0,149	0,936	0,350
2	Kompetensi– Kinerja Pegawai	0,606	0,601	0,125	4,835	0,000
3	Lingkungan Kerja – Kepuasan Kerja	0,279	0,294	0,104	2,670	0,008
4	Kompetensi– Kepuasan Kerja	0,470	0,464	0,117	4,019	0,000
5	Kepuasan Kerja – Kinerja Pegawai	0,461	0,467	0,134	3,433	0,001

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Nilai t-tabel adalah 1,675 diperoleh dari data t table dengan acuan sample sejumlah 51 orang.

Berdasarkan tabel estimasi *path coefficient* diatas yang mencantumkan nilai P Value maka dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

1) Uji Hipotesis 1 (Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyidik)

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik pada Sat Reskrim Polres Bulukumba.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik, dan

H_a = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

P values $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

P values $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,574 sehingga nilai P Value $> 0,05$, yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar $0,563 < t$ tabel, dengan pengaruh sebesar -0,068 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasanya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik artinya Lingkungan Kerja yang dijadikan sebagai variabel dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Penyidik hal ini dapat mengindikasikan konsep Lingkungan Kerja dirasakan menjadi sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Hal ini juga akan ditunjukkan dari hasil yang akan dibahas kemudian yaitu Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap E-MP (lihat Hipotesis 3) dan signifikan untuk kinerja, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilma et al., (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya.

2) Uji Hipotesis 2 (Kompetensi terhadap Kinerja Penyidik)

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik pada Sat Reskrim Polres Bulukumba Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik, dan

H_a = Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai $P \text{ Value}$ sebesar 0,000 sehingga nilai $P \text{ Value} < 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai $t \text{ statistic}$ sebesar $4,136 > t \text{ table} (1,675)$, dengan pengaruh sebesar 0,692 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyidik artinya Kompetensi Penyidik sudah baik sehingga para penyidik bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

3) Uji Hipotesis 3 (Motivasi terhadap Kinerja Penyidik)

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik pada Sat Reskrim Polres Bulukumba Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik, dan

H_a = Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Penyidik.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai $P \text{ Value}$ sebesar 0,056 sehingga nilai $P \text{ Value} < 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai $t \text{ statistic}$ sebesar $1,919 > t \text{ table} (1,675)$, dengan pengaruh sebesar 0,203 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyidik artinya Motivasi Penyidik sudah baik sehingga para penyidik bisa terdorong untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

4) Uji Hipotesis 4 (Lingkungan kerja terhadap E-MP)

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap E-MP pada Sat Reskrim Polres Bulukumba. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap E-MP, dan

H_a = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap E-MP.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai $P \text{ Value}$ sebesar 0,762 sehingga nilai $P \text{ Value} > 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai $t \text{ statistic}$ sebesar $0,303 < t \text{ tabel}$, dengan pengaruh sebesar 0,053 yang memberikan kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini memberikan

makna bahwasannya Lingkungan kerja yang dijadikan sebagai variabel dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap E-MP dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

5) Uji Hipotesis 5 (Kompetensi terhadap E-MP)

Kompetensi berpengaruh terhadap E-MP pada Sat Reskrim Polres Bulukumba. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap E-MP pegawai, dan

H_a = Kompetensi berpengaruh terhadap E-MP pegawai.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai $P \text{ Value}$ sebesar 0,011 sehingga nilai $P \text{ Value} < 0,05$ yang tergolong kategori signifikan dengan nilai $t \text{ statistic}$ sebesar $2,537 > t \text{ tabel}$, dengan pengaruh sebesar 0,528 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya Kompetensi berpengaruh positif terhadap E-MP artinya bahwa kompetensi sangat mempengaruhi efektifitas penggunaan E-MP. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

6) Uji Hipotesis 6 (Motivasi terhadap E-MP)

Kompetensi berpengaruh terhadap E-MP pada Sat Reskrim Polres Bulukumba. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh terhadap E-MP penyidik, dan

H_a = Motivasi berpengaruh terhadap E-MP penyidik.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai $P \text{ Value}$ sebesar 0,363 sehingga nilai $P \text{ Value} > 0,05$ yang tergolong kategori tidak signifikan dengan nilai $t \text{ statistic}$ sebesar $0,911 > t \text{ tabel}$, dengan pengaruh sebesar 0,203 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap E-MP artinya bahwa Motivasi tidak mempengaruhi efektifitas penggunaan E-MP. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

7) Uji Hipotesis 7 (E-MP terhadap Kinerja Penyidik)

E-MP berpengaruh terhadap kinerja Penyidik pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Makassar. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = E-MP tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyidik, dan

H_a = E-MP berpengaruh terhadap kinerja Penyidik.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

$P \text{ values} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila

$P \text{ values} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penjelasan:

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai $P \text{ Value}$ sebesar 0,303 sehingga nilai $P \text{ Value} > 0,05$ yang tergolong kategori tidak signifikan dengan nilai $t \text{ statistic}$ sebesar $1,031 < t \text{ tabel}$, dengan pengaruh

sebesar 0,126 dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini memberikan makna bahwasannya E-MP tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Penyidik artinya penggunaan E-MP yang dilakukan oleh Penyidik dalam bekerja tidak mempengaruhi kinerja Penyidik. Hal ini disimpulkan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

8) Uji Hipotesis 8 (Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyidik Melalui E-MP) atau Uji Hipotesis dengan Efek Mediasi.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja penyidik melalui E-MP pada Sat Reskrim Polres Bulukumba. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = *Lingkungan Kerja* tidak berpengaruh terhadap kinerja penyidik melalui *E-MP*, dan

H_a = *Lingkungan Kerja* berpengaruh terhadap kinerja penyidik melalui *E-MP*.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

- P values $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila
- P values $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Lingkungan Kerja* dan kinerja penyidik dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah dan tetap signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Lingkungan Kerja* dan kinerja penyidik dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Lingkungan Kerja* dan kinerja penyidik dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).

Berikut ini disajikan data untuk nilai data *Path Coefficient* dan nilai *specific indirect effect* yang dijadikan dasar acuan untuk melihat perubahan nilai dari masing-masing variable pengujian hipotesis yaitu:

Tabel 12. Nilai Path Coefficient

	E-MP (Z)	Kinerja Penyidik (Y)	Kompetensi (X2)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X3)
E-MP (Z)		0.126			
Kinerja Penyidik (Y)					
Kompetensi (X2)	0.528	0.692			
Lingkungan Kerja (X1)	0.053	-0.068			
Motivasi Kerja (X3)	0.133	0.203			

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Tabel 13. Nilai Specific Indirect Effect

Efek Tidak Langsung Spesifik

	Efek Tidak Langsung Spesifik
Lingkungan Kerja (X1) -> E-MP (Z) -> Kinerja Penyidik (Y)	0.007
Kompetensi (X2) -> E-MP (Z) -> Kinerja Penyidik (Y)	0.066
Motivasi Kerja (X3) -> E-MP (Z) -> Kinerja Penyidik (Y)	0.017

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh nilai *path coefficient* antara *Lingkungan Kerja* dan kinerja penyidik dari -0,068 meningkat menjadi 0,007 pada *Specific Indirect Effect* serta hubungan dari *Lingkungan Kerja* ke kinerja pegawai melalui E-MP menjadi

signifikan maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi penuh (*Full Mediation*). Hasil ini memberikan makna bahwasanya E-MP mampu meningkatkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

9) Uji Hipotesis 9 (Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui E-MP) atau Uji Hipotesis dengan Efek Mediasi.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui E-MP pada Sat Reskrim Polres Bulukumba. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui E-MP, dan

H_a = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui E-MP

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

- $P \text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila
- $P \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Kompetensi* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah dan tetap signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Kompetensi* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Kompetensi* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).

Penjelasan :

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh nilai *path coefficient* antara Kompetensi dan kinerja pegawai dari 0,692 menurun menjadi 0,066 pada *Specific Indirect Effect* maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan mediasi sebagian (*Partial Mediation*). Hasil ini memberikan makna bahwasanya E-MP tidak mampu meningkatkan Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

10) Uji Hipotesis 10 (Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui E-MP) atau Uji Hipotesis dengan Efek Mediasi.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui E-MP pada Sat Reskrim Polres Bulukumba. Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

H_0 = *Motivasi* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui E-MP, dan

H_a = *Motivasi* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui E-MP

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

- $P \text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila
- $P \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Motivasi* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah dan tetap signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Motivasi* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara *Motivasi* dan kinerja pegawai dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).

Penjelasan :

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh nilai *path coefficient* antara *Motivasi* dan kinerja pegawai dari 0,203 menurun menjadi 0,017 pada *Specific Indirect Effect* maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan mediasi sebagian (*Partial Mediation*). Hasil ini memberikan makna bahwasanya E-MP tidak mampu meningkatkan *Motivasi* terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja penyidik.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja penyidik.
4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap EMP.
5. Kompetensi berpengaruh terhadap E-MP.
6. E-MP tidak berpengaruh terhadap kinerja.
7. E-MP tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Penyidik.
8. E-MP mampu meningkatkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja penyidik.
9. E-MP tidak mampu meningkatkan Kompetensi terhadap kinerja penyidik.
10. E-MP tidak mampu meningkatkan Motivasi terhadap kinerja penyidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asniwati & Kitta, Syafruddin. 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan karossa Kabupaten Mamuju Tengah. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 1 No. 2. 133-146.
- Astuty, S., Firman, S., & Mustaking. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 3 No. 1. 46-60.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792>
- Rizki, M., Hamid, D. dan Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Polri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1): 9-15.
- Robbins, Stephen P, (2011). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparman, Echdar Saban, dan Maryadi. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 3 No. 2. 76-85.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta: Bandung.
- Wahjosumidjo. 2014. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.