



## Pengaruh profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen keamanan dalam melakukan deteksi dini terhadap perkembangan gangguan Kantibmas di wilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan

Rudi Ariadi, Melania

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

[rudiariadiatd@gmail.com](mailto:rudiariadiatd@gmail.com), [melaniasjachrani@gmail.com](mailto:melaniasjachrani@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima :

7 Januari 2022

Disetujui :

20 Februari 2022

Diterbitkan :

25 Februari 2022

#### Kata kunci:

Profesionalisme,  
Kemampuan, Disiplin,  
Gangguan Kantibmas.

#### Keywords :

Professionalism, Ability,  
Discipline, Distraction  
Kantibmas

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen keamanan dalam melakukan deteksi dini baik secara simultan, parsial maupun dominan terhadap perkembangan gangguan Kantibmas di wilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan. Populasi dan sampel 100 orang intilejen Polda Provinsi Kalimantan Selatan. Jenis data kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian variabel Profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perkembangan gangguan Kantibmas di wilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan. Profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan dan variabel profesionalisme berpengaruh dominan terhadap perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan.

### ABSTRACT

Rudi Ariadi, Npm. 2011.32202.5501, *Effect Of Professionalism, Work Ability And Work Discipline On Security Intelligence In Performing Early Detection On The Development Of Cantibmas Disorders In The Jurisdiction Of Polda South Kalimantan, 2022.* The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the variables of professionalism, work ability and work discipline of security intelligence in carrying out early detection either simultaneously, partially or dominantly on the development of Kantibmas disturbances in the South Kalimantan Regional Police. Population and sample of 100 intelligent people from the South Kalimantan Provincial Police. Types of quantitative data with multiple regression analysis. The results of the study that the variables of professionalism, work ability and intelligence work discipline had a significant simultaneous effect on the development of disturbances in Kantibmas in the Legal Territory of the South Kalimantan Regional Police. Professionalism, work ability and intelligence work discipline have a partial significant effect on the development of Kantibmas disturbances in the South Kalimantan Regional Police Legal Territory and the professionalism variable has a dominant influence on the development of Kantibmas disturbances in the South Kalimantan Regional Police Legal Territory



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Berbagai upaya Polri untuk melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat telah dilaksanakan, salah satunya adalah dengan mengeluarkan kebijakan berupa Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2008 tentang pedoman dasar strategi dan implementasi pemolisian masyarakat. Polri berperan penting memberikan deteksi dini terutama dalam mengantisipasi gangguan kantibmas yang dapat terjadi, untuk mewujudkan guna mendukung terselenggaranya pembangunan nasional termasuk berjalannya roda pemerintahan dan perekonomian bangsa (Purwanti dkk, 2021). Terkait dengan situasi tersebut, Polri mengedepankan fungsi Intelijen Keamanan Polri guna menyelenggarakan deteksi aksi atau deteksi dini, pemberi peringatan dini dan cegah dini melalui fungsi Intelijen yang meliputi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan agar mampu melakukan memprediksi berbagai bentuk gangguan keamanan (Hulu dkk, 2022).

Fungsi kepolisian salah satunya adalah Intelijen keamanan atau yang biasa disebut intelkam. Fungsi ini merupakan salah satu fungsi kepolisian. Intelijen keamanan merupakan bagian integral dari fungsi organik Polri yang menyelenggarakan kegiatan dan operasi Intelijen baik berupa penyelidikan, pengamanan maupun penggalangan dalam bidang keamanan bagi kepentingan pelaksanaan tugas operasional dan manajemen Polri dalam rangka mewujudkan keamanan dalam negeri (Harefa, 2018). Intelkam merupakan fungsi intelkam yang bertugas melaksanakan deteksi dini dan memberikan peringatan masalah dan perkembangan masalah dan perubahan kehidupan sosial dalam masyarakat, dan juga bertugas mengidentifikasi ancaman, gangguan, atau hambatan terhadap Kamtibmas (Purwanti dkk, 2021).

Salah satu persyaratan yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan pembangunan adalah adanya situasi keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) yang kondusif, hanya situasi Kamtibmas yang kondusiflah yang dapat mengiringi dinamika kehidupan masyarakat dengan baik, tanpa adanya keamanan dan ketertiban masyarakat niscaya pembangunan tidak akan terwujud dengan baik (Ahmad dkk, 2020). Situasi kamtibmas dan tindak kriminalitas memiliki kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun seiring dengan perkembangan berbagai aspek kehidupan masyarakat, sementara itu situasi keamanan dan ketertiban yang kondusif di wilayah adalah mutlak, untuk mewujudkan guna mendukung terselenggaranya pembangunan daerah sampai ke tingkat nasional termasuk berjalannya roda pemerintahan dan perekonomian bangsa (Wibowo & Triputro, 2022).

Fungsi Intelkam sebagai pelaksana fungsi intelijen keamanan yang meliputi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan guna terpeliharanya stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat yang kondusif, harus dapat mengantisipasi berbagai perkembangan situasi sehingga apabila muncul ancaman faktual dapat ditangani secara profesional dan proporsional sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (Wahjudin, 2017). Fungsi intelkam Polri sangat berperan dalam memberikan masukan kepada pimpinan tentang perkembangan keamanan dan ketertiban dalam masyarakat. Diperlukan analisa intelijen yang tajam dan akurat sehingga segala kemungkinan tentang perkembangan kamtibmas dapat diantisipasi oleh kepolisian. Fungsi intelkam dalam menjalankan tugasnya dalam menghadapi perkembangan paradigma kamtibmas yang terjadi di wilayah tugasnya masing-masing (Handika, 2021).

Sistem Deteksi dini yang berajalan di tingkat kewilayahan akan menghasilkan infotmasi Intelijen yang diperoleh melalui suatu proses pengolahan dari bahan keterangan yang didapat. Intelijen sebagai bahan keterangan yang sudah diolah adalah merupakan hasil terakhir atau produk daripada pengolahan yang selanjutnya disampaikan kepada pihak pemakai untuk dipergunakan sebagai bahan penyusunan rencana dan kebijaksanaan yang akan ditempuh dan yang memungkinkan untuk bahan mengambil keputusan. Dalam hal ini intelijen juga merupakan suatu pengetahuan yang perlu diketahui sebelumnya, dalam rangka untuk menentukan langkah dengan resiko yang diperhitungkan. Dengan kata lain, intelijen diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat dalam tiga aspek, yaitu perencanaan, kebijaksanaan dan cara bertindak (Walangitan dkk, 2020).

Sejalan dengan uraian diatas, guna menciptakan dan meminimalisir gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan, merupakan beban yang cukup berat bagi pihak kepolisian dan hal ini perlu adanya sikap profesional dari anggota kepolisian. Profesionalisme bagi petugas kepolisian adalah sebuah syarat utama yang tidak bisa ditawar, karena tugas-tugas kepolisian adalah tugas profesional. Profesionalisme sebagai sikap dan prilaku yang mampu dan handal serta berpengetahuan luas dalam bidangnya diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dalam melayani masyarakat banyak sesuai dengan bidang yang digelutinya. Profesionalisme yang dimaksud tentunya dipengaruhi oleh proses rekrutmen awal atau penerimaan sejak diuji kemampuan dan sikapnya untuk menjadi pegawai, insentif, pendidikan dan pelatihan serta sistem pembinaan karier yang terencana dengan baik.

Menurut Suseno (2012) profesional adalah pekerja yang menjalankan profesi. Setiap profesional berpegang pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja. Hal ini perlu ditekankan benar untuk membedakannya dengan kerja biasa yang semata bertujuan untuk mencari nafkah dan/ atau kekayaan materiil duniawi (Tjokrowinoto, 2013).

Era modern semakin mendorong terjadinya pergeseran nilai dan budaya bangsa ke arah global, yang berdampak pada berkembangnya perilaku-perilaku negatif. Seiring dengan berkembangnya meningkatnya potensi ancaman dan gangguan keamanan dalam bentuk kejahatan konvensional, kejahatan transnasional, kejahatan merugikan kekayaan negara dan kejahatan yang berimplikasi kontinjensi, serta menuntut selain profesionalisme Polri serta kemampuan kerja yang handal dan efektif serta efisien (Irsan, 1997). Dengan kemampuan kerja yang tinggi dari anggota kepolisian akan mempermudah pekerjaan polisi dalam melindungi masyarakat dari ancaman kantibmas. Menurut Ridwan (2011) menyatakan kemampuan kerja adalah suatu bentuk kemampuan, keterampilan, dan sikap yang positif merupakan salah satu ukuran keberhasilan peserta pengembangan dalam melaksanakan pekerjaan, jelas dengan adanya kemampuan akan dapat mempermudah pekerjaan. Gaung peningkatan kinerja semakin gencar, namun hal ini kerap kali tidak sejalan dengan realitas yang ada. Kinerja sebagian anggota Polri sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya aktivitas kerja mereka yang nilai kurang produktif, kurang disiplin kerja. Stigma buruk itu umumnya ditunjukkan kepada polisi. Banyak polisi datang ke kantor mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan pelayanan publik (Sirait, 2019).

Disiplin erat kaitannya dengan organisasi, tanpa disiplin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan yang sangat dominan dalam upaya menciptakan suatu landasan dan hubungan yang serasi terutama dengan sesama karyawan, antara pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi (Nasir, 2020). Menurut Rivai, (2012) disiplin kerja adalah kesadaran seseorang mentaati aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan memenuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai aturan kerja

Intelkam Polri sangat berperan penting dalam memberikan deteksi dini terutama dalam mengantisipasi gangguan kantibmas demikian juga halnya dengan Inteljen Keamanan Polda Kalimantan Selatan. Fenomena awal yang ditemukan pada Inteljen Keamanan Polda Kalimantan Selatan selama ini terindikasi dari anggota intelijen yang kurang profesional dalam bekerja hal ini kadang terlihat saat memberikan informasi terkesan kurang akurat serta. Selain itu fenomena lain pada anggota Inteljen Keamanan Polda Kalimantan Selatan selama ini terkesan kurang disiplin dalam bekerja sehingga kerap menghambat proses kerja dalam penanggulangan kantibmas, sikap tidak disiplin ini terlihat adanya beberapa anggota yang bekerja belum sesuai dengan SOP selain itu juga masih terdapat anggota yang masuk dan pulang tidak sesuai tepat waktu. Selain itu adapula fenomena lain yaitu masalah kemampuan kerja pada anggota Inteljen Keamanan Polda Kalimantan Selatan yakni masih terlihat dari sebagian anggota intelijen yang kurang memahami teknis dari bidang pekerjaan maupun terhadap teknologi dalam menunjang pekerjaan serta terkadang anggota salah analisis saat mengadakan intelijen, sehingga antisipasi terhadap gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan menjadi belum optimal. Sehubungan dengan uraian dan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengembangkan permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian dengan judul penelitian Pengaruh Profesionalisme, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Inteljen Keamanan Dalam Melakukan Deteksi Dini Terhadap Perkembangan Gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Profesionalisme**

Sudarmadji, (2016) profesionalisme sebagai sikap dan perilaku pegawai yang mampu dan handal serta berpengetahuan luas dalam bidangnya diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dalam melayani masyarakat banyak sesuai dengan bidang yang digelutinya. Pegawai yang profesional yang dimaksud tentunya dipengaruhi oleh proses rekrutmen awal atau penerimaan sejak calon pegawai diuji kemampuan dan sikapnya untuk menjadi pegawai, insentif, pendidikan dan pelatihan serta sistem pembinaan karier yang terencana dengan baik. Menurut Suseno (2012) profesional adalah pekerja yang menjalankan profesi. Setiap profesional berpegang pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur. Dalam melakukan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang

profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian didalam melaksanakan suatu kegiatan kerja. Hal ini perlu ditekankan benar untuk membedakannya dengan kerja biasa yang semata bertujuan untuk mencari nafkah dan/ atau kekayaan materiil duniawi. Selanjutnya pendapat Siagian (2013), mengatakan, bahwa profesionalisme merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Pegawai yang profesional akan handal dalam bertugas yang pada akhirnya akan menghasilkan kerja yang bermutu tinggi, waktu yang tepat prosedur yang bisa diikuti masyarakat yang dilayaninya. Supaya handal tentunya dibutuhkan pendidikan dan latihan yang akan mendukung pegawai dalam bekerja agar dapat merespon kebutuhan dan perkembangan lingkungan yang semakin pesat pada era otonomi sekarang agar bisa melayani kepentingan masyarakat secara efektif dan memiliki daya inovatif yang tinggi mengacu pada visi dan misi

### **Kemampuan Kerja**

Ikwan (2015) menjelaskan akan definisi tentang kemampuan. Kemampuan merupakan kesanggupan melakukan sesuatu. Pemahaman sesuatu ini disesuaikan dengan posisi seseorang, jika ia seorang pegawai, maka sesuatu itu adalah pekerjaannya. Jadi kemampuan merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Basri, dkk, (2011) menjelaskan kemampuan kerja suatu bentuk kecakapan, keterampilan yang dimiliki seseorang baik dari bawahan lahir atau pun dari hasil pelatihan agar dapat mempermudah aktivitas kerja. Sanyoto (2010) kemampuan dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang/ individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya dalam suatu unit organisasi yang juga bisa berarti kemampuan seseorang untuk menunjukkan hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan atau yang diperlukan..

### **Disiplin Kerja**

Mulyana (2014) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan memenuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi. Mahmud, (2019) disiplin adalah tindakan yang dilakukan secara pribadi yang mana bersifat membangun yang mana dilakukan langsung oleh atasan dan dilakukan secara adil kepada para bawahan- bawahannya Maka dalam kegiatan sehari-hari perusahaan harus mampu menjalankan disiplin, hal ini dimaksudkan agar dalam pencapaian tujuan organisasi akan dapat berjalan dengan lancar dan lemahnya disiplin akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kegiatan manajemen perusahaan, untuk itu pimpinan perlu berpegang pada suatu pedoman guna menyeleraskan jalannya disiplin dengan kegiatan organisasi perusahaan, sehingga apa yang diberlakukan sebagai satu tata tertib ataupun aturan yang dapat ditaati oleh semua pihak.

### **Perkembangan Gangguan Kantibmas**

Inyoman (1999) pembinaan itu sendiri adalah segala usaha dan kegiatan pembimbing, pengarahan, penggerakkan, termasuk koordinasi dan bimbingan teknis untuk pelaksanaan sesuatu dengan baik, dilakukan secara terus-menerus dalam rangka pencapaian tugas serta memperoleh hasil yang maksimal. Pembinaan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen, memberikan pembinaan secara tepat, tentang apa yang diharapkan dari pekerjaan secara jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja lembaga. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2011:37) yang dimaksud aman adalah bebas dari semua gangguan, bahaya, resiko, rasa takut dan dapat terlindungi. Dengan demikian aman bersangkutan paut dengan psikologis dan kondisi atau keadaan yang terbebas dari bahaya, gangguan, rasa takut maupun risiko. Fungsi pemeliharaan keamanan dan ketertiban asyarakat (kantibmas) adalah satu wujud pelaksanaan tugas-tugas polri yang memiliki tanggungjawab untuk menciptakan suatu keadaan yang tertib, tentram dan teratur dalam kehidupan masyarakat sehari-hari.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data program statistik. Wahimurni (2017). Sedangkan jenis penelitian yang termasuk kategori penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sample dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Informasi primer berkenaan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan dengan teknik angket/kuesioner. Dalam penelitian Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah Data Primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli secara khusus di kumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan. Dan Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti informasi dan publikasi atau laporan historis yang telah tersusun dalam dokumen/arsip. Populasi penelitian ini adalah intelejen Polda Provinsi Kalimantan Selatan yang ada sebanyak 137 orang, berdasarkan hal tersebut total populasinya ditentukan sebanyak 137 orang responden. Menurut Arikunto, (1990) apabila populasi kurang dari 100 orang, maka semua akan menjadi sampel, jika populasi lebih dari 100, maka akan diambil 5%-10% atau 20%-25% dan seterusnya dari jumlah populasi. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel dalam penelitian ini diambil sebesar 73% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 100,01 atau dibulatkan 100 orang responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode. Pertama, observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan secara umum terhadap Intelijen Polda Provinsi Kalimantan Selatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas. Kedua, wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pihak Intelijen Polda Provinsi Kalimantan Selatan pada waktu yang telah ditentukan. Ketiga, dokumentasi, yaitu pencatatan dan pengumpulan data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dari Intelijen Polda Provinsi Kalimantan Selatan. Keempat, kuesioner, yaitu pembagian daftar pertanyaan secara tertulis kepada Intelijen Polda Provinsi Kalimantan Selatan untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan dalam penyusunan tesis ini. Kelima, studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data melalui kajian terhadap berbagai literatur dan bahan bacaan lain yang relevan dengan permasalahan penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan, menggambarkan, atau melukiskan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci. Analisis ini bertujuan menghasilkan rekomendasi untuk keperluan di masa mendatang. Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Intelijen Polda Provinsi Kalimantan Selatan dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Analisis dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Profesionalisme (X1)**

Variable	rhitung	rtabel
X1.1	0,475(**)	0,203
X1.2	0,476(**)	0,203
X1.3	0,561(**)	0,203
X1.4	0,453(**)	0,203
X1.5	0,455(**)	0,203

Sumber : Data spss diolah, 2022

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan profesionalisme (X1) yang diajukan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada  $\alpha$  0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)**

Variable	rhitung	rtabel
X2.1	0,478(**)	0,203
X2.2	0,550(**)	0,203
X2.3	0,455(**)	0,203
X2.4	0,681(**)	0,203
X2.5	0,497(**)	0,203
X2.6	0,550(**)	0,203
X2.7	0,681(**)	0,203

Sumber : Data Spss diolah,2022

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan kemampuan kerja (X2) yang diajukan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada  $\alpha$  0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Variable	rhitung	rtabel
X1.1	0,437(**)	0,203
X1.2	0,403(**)	0,203
X1.3	0,426(**)	0,203
X1.4	0,589(**)	0,203
X1.5	0,499(**)	0,203
X1.6	0,407(**)	0,203

Sumber : Data spss diolah, 2022

Hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel disiplin kerja (X3) yang diajukan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada  $\alpha$  0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka instrumen pertanyaan tersebut valid.

**Table 4. Uji Validitas Variabel Deteksi Dini Perkembangan Gangguan Kantibmas (Y)**

Variable	rhitung	Rtabel
Y1.1	0,594(**)	0,203
Y1.2	0,524(**)	0,203
Y1.3	0,559(**)	0,203
Y1.4	0,433(**)	0,203
Y1.5	0,661(**)	0,203
Y1.6	0,554(**)	0,203
Y1.7	0,479(**)	0,203

Sumber : Data spss diolah, 2022

Hasil uji validitas terhadap instrument Deteksi Dini Perkembangan Gangguan Kantibmas (Y) yang diajukan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid ini terbukti dengan membandingkan (rhitung) dengan rtabel pada  $\alpha$  0,05 yang mana diambil keputusan jika nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka instrumen pertanyaan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach  $A_{\text{Ipha}} > 0,60$ . Berikut ringkasan dari hasil uji reliabilitas instrument, sebagai berikut ;

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach A <sub>lpha</sub>	Nilai Baku
Profesionalisme (X1)	0,641	0,60
Kemampuan kerja (X2)	0,696	0,60
Disiplin kerja (X3)	0,591	0,60
Deteksi Dini Perkembangan Gangguan Kantibmas (Y)	0,601	0,60

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas maka hasil dari jawaban kuesioner diatas adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini, yaitu:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

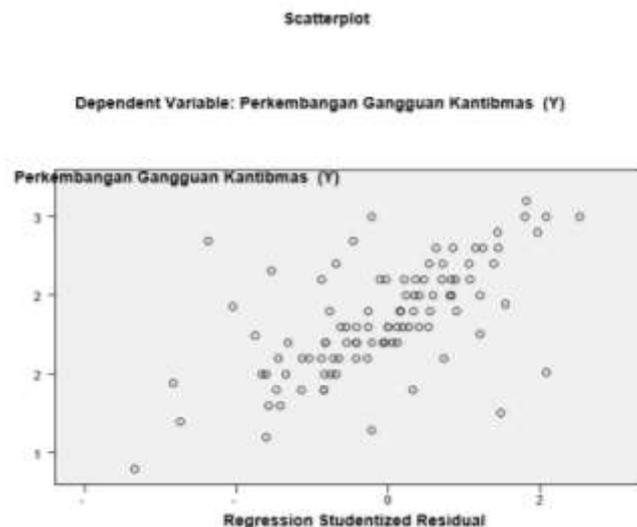
Variabel	Collinierarity Statistic's (lihat lampiran 5)	
	Tolerance	VIF
Komitmen organisasi (X1)	0,996	1,858
Kepuasan kerja (X2)	0,961	1,171
Motivasi kerja (X3)	0,986	1,699

Sumber: Data spss diolah

Hasil uji multikolinieritas tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi karena nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan tidak ada satu pun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

#### Uji Heteroskedastisitas

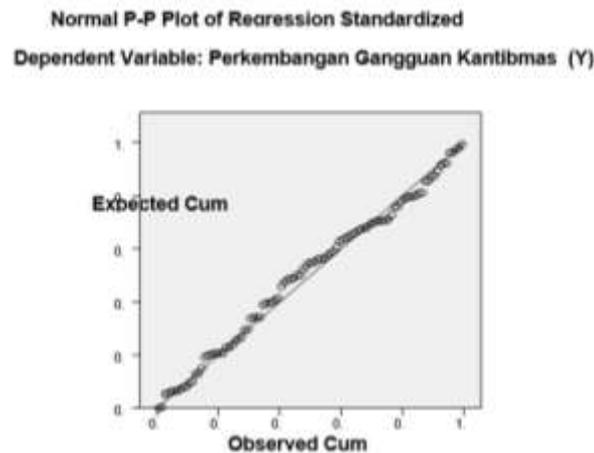
Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Kesimpulan grafik di atas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan pengaruh variabel bebas.

## Uji Normalitas

Adapun hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini, yaitu:



**Gambar 1. Diagram Normal P-P Plot**

Kesimpulan uji normalitas menunjukkan bahwa grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan dari variabel independen, karena memenuhi uji asumsi normalitas

## Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hal tersebut, perlu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda melalui program spss, berikut ini rekapitulasi hasil regresi berganda tersebut, adalah :

**Tabel 7. Analisis Regresi Berganda**

Coefficients(a)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	15,304	2,432		6,292	,000
Profesionalisme (X1)	,605	,109	,602	5,550	,000
Kemampuan Kerja (X2)	,431	,125	,430	3,448	,002
Disiplin Kerja (X3)	,590	,123	,588	4,796	,001

a. Dependent Variable: Deteksi Dini Perkembangan Gangguan Kamtibmas (Y)

Dari data tersebut, maka dapat disusun persamaan struktural untuk model regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,304 + 0,605X_1 + 0,431X_2 + 0,590X_3 + e \quad (1)$$

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan. Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan uji F (uji simultan) dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Selanjutnya untuk mendapatkan Fhitung dapat dilihat melalui tabel Anova berikut ini:

**Tabel 8**  
ANOVA(b)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	121,709	3	40,593	6,433	,001(a)
Residual	61,277	97	6,310		
Total	182,986	100			

a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Profesionalisme (X1), Kemampuan Kerja (X2)

b Dependent Variable: Deteksi Dini Perkembangan Gangguan Kamtibmas (Y)

Setelah diketahuinya nilai Fhitung dan F tabelnya maka dapat dijelaskan hipotesis secara simultan ini yaitu nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni : ( $F_{hitung} = 6,433 > F_{tabel} = 2,699$ ) atau signifikansi  $p < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pertama dapat dinyatakan bahwa profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan.

Kemudian untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan., dapat dilihat dengan uji determinasi, untuk itu data yang diperlukan :

**Tabel 9. Uji Detrminasi**

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807(a)	,665	,489	12,985

a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Profesionalisme (X1), Kemampuan Kerja (X2)

b Dependent Variable: Deteksi Dini Perkembangan Gangguan Kamtibmas (Y)

*R Square* sebagai keofesien diterminasi dari data tersebut terlihat *R Square* sebesar 0,665 disini berarti 66,6 variasi deteksi dini perkembangan gangguan kamtibmas bisa dijelaskan oleh variabel seperti faktor profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin keja sedangkan sisanya dari  $(100\% - 66,5\%) = 33,5\%$  dijelaskan variabel lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis Parsial

Profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan

Untuk mengetahui akan pengujian hipotesis secara parsial diketahui dengan cara membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel. Untuk mengetahui nilai Ttabel dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 10. Data Uji Parsial**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Thitung	Sig
Profesionalisme (X1)	0,602	5,550	,000
Kemampuan Kerja (X2)	0,430	3,448	,002
Disiplin Kerja (X3)	0,588	4,796	,001

Sumber: Data primer diolah, 2022

Setalah diketahui akan hasil dari dasar pengujian secara parsial, maka dapat kita uraikan hasil uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengaruh profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan. Hal ini dapat dilihat pada perbandingan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu : ( $t_{hitung} = 5,550 > t_{tabel} = 1,970$ ) atau signifikansi  $p < 0,025$  yaitu  $0,000 < 0,025$ . Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyebutkan secara parsial antara variabel profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan. Besarnya pengaruh variabel profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan dapat diketahui dengan melihat nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,620 yang berarti faktor profesionalisme memberikan pengaruh kepada deteksi dini perkembangan gangguan kantibmas sebesar 62%.
2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan. Hal ini dapat dilihat pada perbandingan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu : ( $t_{hitung} = 3,448 > t_{tabel} = 1,970$ ) atau signifikansi  $p < 0,025$  yaitu  $0,000 < 0,025$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis kedua yang menyebutkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan. Besarnya pengaruh variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan dapat diketahui dengan melihat nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,430 yang berarti kemampuan kerja ini memberikan pengaruh kepada deteksi dini perkembangan gangguan kantibmas sebesar 43%.
3. Disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan. Hal ini dapat dilihat pada perbandingan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu : ( $t_{hitung} = 4,796 > t_{tabel} = 1,970$ ) atau signifikansi  $p < 0,025$  yaitu  $0,001 < 0,025$ . Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyebutkan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan. Besarnya pengaruh variabel profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan, dapat diketahui dengan melihat nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,588 yang berarti disiplin kerja kerja memberi pengaruh kepada deteksi dini perkembangan gangguan kantibmas pegawai sebesar 58,8%.

## Pembahasan

### **Profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan.**

Analisis hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 66,5%. Dari hasil penelitian ini sejalan pula dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Viktor Selamunea, 2015, dalam penelitiannya yang berjudul Profesionalisme, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Intelejen Keamanan Dalam Melakukan Deteksi Dini Terhadap Perkembangan Gangguan Kantibmas Diwilayah Hukum Polda Banten yang mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa untuk variabel profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin mampu mempengaruhi perkembangan gangguan kantibmas secara simultan demikian juga dengan penelitian M. Ikwan, 2015, dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Profesionalisme Kerja Polisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kantibmas Polres Kabupaten Balangan hasil penelitiannya menyatakan variabel kemampuan kerja, profesionalisme kerja polisi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Kantimas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pihak instansi kepolisian dapat lebih meningkatkan kembali akan profesionalisme anggota polisi khususnya intelegen dengan selalu memberikan pembinaan dan pengembangan serta diklat, kemudia pihak kepolisian juga perlu meningkatkan kemampuan kerja anggota intelegen dengan selalu membekali kemampuan keterampilan dan keahlian

dalam bekerja dan hal ini pun perlu adanya pelatihan-pelatihan yang kontinyu agar pelatihannya optimal selain itu pihak instansi kepolisian perlu juga meningkatkan kedisiplinan anggota intelejen dengan pengawasan kerja yang ketat dan sangsi yang tegas agar aktivitas kerja dapat berjalan baik dan gangguan kamtibmas dapat ditekan serta diminimalisir.

### **Profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelejen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan.**

Analisis hasil uji hipotesis selanjutnya juga dinyatakan bahwa profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelejen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan, yang mana besar pengaruh profesionalisme terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas sebesar 60,2%, untuk variabel kemampuan kerja besar pengaruhnya terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas 43% sedangkan untuk variabel disiplin kerja intelejen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas sebesar 58,8% dan hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh I Made Pakerti, 2017, dengan judul penelitian Pengaruh Profesionalisme Pollantas dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Penanganan Kamtibmas pada Polres Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya menyatakan dalam hasil penelitian untuk variabel profesionalisme polantas dan disiplin kerja diketahui bahwa secara parsial terhadap kinerja dalam penanganan kamtibmas kemudian penelitian dari Yusran Hamdi, 2013, yang berjudul Pengaruh Kemampuan SDM, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Komitmen Penanganan Kamtibmas di Wilayah Kerja Polda Jawa Timur menyatakan bahwa kemampuan SDM berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Penanganan Kamtibmas, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Penanganan Kamtibmas.

Sejalan dengan hal tersebut, hendaknya pihak instansi kepolisian dapat meningkatkan kembali akan:

- a. Profesionalisme dengan cara meningkatkan komitmen tinggi dari anggota untuk selalu maksimal dalam bekerja, dengan cara meningkatkan rasa tanggungjawab dalam bekerja untuk mencapai target kerja yang ditetapkan, selalu meningkatkan kemampuan anggota agar selalu dapat meningkatkan penguasaan materi dalam setiap pekerjaan
- b. Kemampuan kerja cara meningkatkan kemampuan yang dimiliki seseorang dari aspek pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang luas terhadap ruang lingkup pekerjaan, kemampuan yang baik yang dimiliki secara pribadi dari seorang, baik itu menyangkut, sikap kerja, perilaku dalam berorganisasi maupun mempunyai sikap loyal yang tinggi terhadap organisasi, melaksanakan pengembangan diri yang diterima dan dilakukan seseorang dalam meningkatkan kemampuannya baik dari segi ilmu pengetahuan maupun keterampilan selalu memberikan perhatian dalam menjalankan tugas, perhatian dalam bersikap disiplin dalam bekerja maupun aspek perhatian lain dalam bentuk sikap positif terhadap organisasi selain itu anggota perlu diberikan pengembangan ilmu secara formal yang dimiliki seseorang dalam menunjang aktivitas pekerjaannya dan pendidikannya sejalan dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- c. Disiplin kerja intelejen perlu meningkatkan Ketepatan waktu datang ke tempat kerja anggota dalam bekerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya serta perlu sangsi tegas apabila ada anggota yang melanggar aturan.

Variabel profesionalisme berpengaruh dominan terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian dari Made Pakerti, 2017 yang menyatakan variabel dominan adalah profesionalisme Pollantas serta penelitian dari Yusran Hamdi, 2013, variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah profesionalisme kerja. Profesionalisme sendiri merupakan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu pada visi dan nilai-nilai organisasi untuk meningkatkan profesionalisme adalah dengan cara meningkatkan kecakapan atau keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau juga berdasarkan hasil dari pelatihan sehingga seseorang mempunyai kemampuan yang handal dalam bekerja, meningkatkan sarana dan prasarana dalam menunjang aktivitas kerja sehingga membantu pelaksanaan aktivitas dalam bekerja, perlu menambah sumber daya manusia yang potensial dalam sebuah organisasi sangat menunjang aktivitas

kerja yang profesional, karena akan mempermudah dan memperlancar kegiatan organisasi, perlu juga menambah seperangkat alat kerja dan informasi guna melaksanakan tugas agar lebih cepat secara optimal.

### **KESIMPULAN**

1. Profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan.
2. Profesionalisme, kemampuan kerja dan disiplin kerja intelegen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan.
3. Variabel profesionalisme berpengaruh dominan terhadap deteksi dini perkembangan gangguan Kamtibmas Diwilayah Hukum Polda Kalimantan Selatan

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, S., Renggong, R., & Madiung, B. (2020). Efektivitas Fungsi Intelijen Kepolisian Negara Republik Indonesia Dalam Mewujudkan Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat Di Wilayah Hukum Polres Mamuju. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 2(2), 66-72.
- Handika, D. (2021). Optimalisasi Fungsi Satuan Intelijen Keamanan Dalam Penyelidikan Tindak Pidana Narkotika Yang Dilakukan Oleh Anggota Polri. *Sol Justicia*, 4(2), 214-221.
- Harefa, H. (2018). Optimalisasi Fungsi Intelijen Kepolisian dalam Penyelidikan Tindak Pindana Narkotika yang Dilakukan Anggota Kepolisian (Studi Sat Intelkam Polres Solok). *UNES Law Review*, 1(1), 44-52.
- Hulu, A., Mendrofa, M. K., & Silaban, R. (2022). Tinjauan Yuridis Kemampuan Personil Intelijen Polda Sumut dalam Mendeteksi Dini Terhadap Kejahatan Keamanan dalam Negara (Gangguan Kejahatan Keamanan Negara Selama Pilkada Sumut Tahun 2020). *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 4(2), 351-363.
- Ikwan, M. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja, Profesioanlisme Kerja Polisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kantibmas Polres Kabupaten Balangan, Unlam, Banjarmasin.
- Irsan, K. (1997). Peningkatan Peran Kepolisian Dalam Pemeliharaan Dan Pembinaan Keamanan Dalam Negeri. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 2(2), 33-56.
- Mahmud, A. (2019). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 39-47.
- Melania, M. (2017). Analisis Kualitas Pelayanan Tenaga Administratif Kampus 2 Stie Pancasetia. *KINDAI*, 13(1).
- Mulyana, D. (2014). Pengaruh profesionalisme dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bukit Lestari Kota Tanjung Pinang, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik Raja Haji, Tanjung Pinang
- Nasir, M. (2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(01), 71-83.

- Purwanti, A., Pranawa, B., & Purwadi, P. (2021). Deteksi Dini Oleh Intelijen Polri Dalam Mengantisipasi Gangguan Kamtibmas Pada Pilkada Di Boyolali. *Jurnal Bedah Hukum*, 5(1), 1-13.
- Purwanti, A., Pranawa, B., & Purwadi, P. (2021). Deteksi Dini Oleh Intelijen Polri Dalam Mengantisipasi Gangguan Kamtibmas Pada Pilkada Di Boyolali. *Jurnal Bedah Hukum*, 5(1), 1-13.
- Ridwan. (2011). *Manajemen SDM*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. S. (2013), *Perilaku Keorganisasian*, Balai Pustaka, Jakarta
- Sirait, S. (2019). Motivasi sebagai faktor peningkatan kinerja kepolisian. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 2(1), 167-177.
- Sudarmadji. (2016). *Manajemen SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Tjokrowinoto. (2013). *Profesionalisme Kerja Organisasi Publik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Wahimurni. (2017). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahjudin, L. (2017). FUNGSI Sat Intelkam Dalam Upaya Deteksi Dini Konflik Horizontal Antar Umat Beragama Di Wilayah Hukum Polrestabes Bandung. *Jurnal Sosial Politik Unla*, 22(1), 77-93.
- Walangitan, C. S., Pangemanan, S., & Singkoh, F. (2020). Kualitas Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian Dan Dampak Terhadap Masyarakat Di Kepolisian Resort Minahasa Utara. *Jurnal Eksekutif*, 2(5).
- Wibowo, E., & Triputro, R. W. (2022). Implementasi 3 Pilar Sinergis Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Harmonis. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 3(1), 54-73.