

**PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *SELF ABILITY* DAN  
*RESILIENT* TERHADAP KINERJA PENYIDIK  
SATRESKRIM POLRESTABES SURABAYA  
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**TESIS**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Guna mencapai gelar Magister Manajemen**



**FITRI PURWANTO**

**NIM : 1262000018**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**

**PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *SELF ABILITY* DAN  
*RESILIENT* TERHADAP KINERJA PENYIDIK  
SATRESKRIM POLRESTABES SURABAYA  
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**TESIS**

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Dalam Program Studi Magister Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Diajukan Oleh:

**FITRI PURWANTO**

**NIM : 1262000018**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN1  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**

**TESIS**

**PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *SELF ABILITY* DAN  
*RESILIENT* TERHADAP KINERJA PENYIDIK  
SATRESKRIM POLRESTABES SURABAYA  
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Diajukan oleh :

**FITRI PURWANTO**

NIM : 1262000018

Disetujui untuk diuji:

Surabaya, 21 Desember 2021

Pembimbing I : Dr. Siti Mujanah, MBA., Ph.D

(.....)

Pembimbing II : Dr. Sumiati, MM.

(.....)

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN1  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**

## TESIS

# PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *SELF ABILITY* DAN *RESILIENT* TERHADAP KINERJA PENYIDIK SATRESKRIM POLRESTABES SURABAYA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Diajukan oleh :

**FITRI PURWANTO**

NIM : 1262000018

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada tanggal 30 Desember 2021

Tim Penguji

Ketua : Dr. Siti Mujanah, MBA., Ph.D.

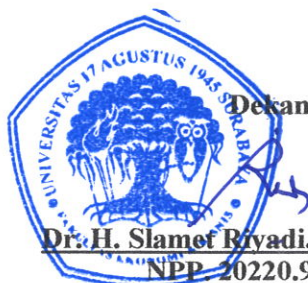
(.....)

Anggota : Dr. Riyadi Nugroho, MM.

(.....)

Anggota : Dr. Sunu Priawan, MM.

(.....)



**Dr. H. Slamet Riyadi, Msi., Ak., CA.**

NPP 20220.93.0319

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Purwanto  
NIM : 1262000018  
Alamat : Perumahan Banjasari Asri Blok C1 No 17 Gresik  
Telp : 081231149139

Menyatakan bahwa “Tesis” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan MM-UNTAG Surabaya dengan judul :  
Pengaruh *self leadership*, *self ability* dan *resilient* terhadap kinerja penyidik Satreskrim Polrestabes Surabaya melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab Pembimbing dan atau Pengelola Fakultas tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

Surabaya, 21 Desember 2021

Hormat saya,



Fitri Purwanto



UNIVERSITAS  
**17 AGUSTUS 1945**  
SURABAYA

**BADAN PERPUSTAKAAN**  
JL. SEMOLOWARU 45 SURABAYA  
TLP. 031 593 1800 (EX 311)  
EMAIL: PERPUS@UNTAG-SBY.AC.ID.

### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitri Purwanto  
NBI : 1262000018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Magister Manajemen  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul :

“PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, *SELF ABILITY* DAN *RESILIENT* TERHADAP KINERJA PENYIDIK SATRESKRIM POLRESTABES SURABAYA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada Tanggal : 21 Desember 2021

Yang Menyatakan



Fitri Purwanto



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat serta kasih-Nya, serta kesehatan yang telah kami terima. Syukur Alhamdulillah seiring waktu yang berlalu tak terasa Tesis berjudul “Pengaruh *self leadership*, *self ability* dan *resilient* terhadap kinerja penyidik Satreskrim Polrestabes Surabaya melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening” ini dapat kami selesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap selalu tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dari tesis ini, sehingga dalam proses pembuatan tesis ini banyak pihak yang turut membantu baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Siti Mujanah, MBA., Ph.D selaku Kepala Prodi Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah menjadi inspirasi dalam penyusunan tesis ini, memberikan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan dorongan berupa semangat, *sharing*, ilmu serta doa hingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan Pembimbing yang telah membagikan pengalaman, memberikan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan dorongan berupa semangat, *sharing*, ilmu serta doa hingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, MSi., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan ijin dan kelancaran untuk terselesaikannya tesis ini dengan baik.
4. Dr. Sumiati, MM selaku pembimbing dalam penyusunan tesis ini, yang senantiasa memberikan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan dorongan berupa semangat, *sharing*, ilmu serta doa hingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.
5. Dr. IGN. Anom Maruta, MM yang senantiasa memberikan dorongan berupa semangat, *sharing*, serta doa hingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.

6. Seluruh Dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah membagikan pengetahuan, pelajaran, informasi selama mengikuti pembelajaran di Universitas 17 Agustus 1945.
7. Karyawan Tata usaha Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memfasilitasi untuk terselesaikannya tesis ini dengan baik.
8. Ayahanda Gimuh dan Ibunda Suwarni yang telah membesarkan penulis dengan segala kasih sayang dan nilai – nilai kebaikan serta suport yang luar biasa. Terimakasih Ayah dan Ibu.
9. Istriku tercinta dan tersayang Indah Wardah yang telah memberikan warna keceriaan dalam hidup penulis sehingga penulis mempunyai semangat dan motivasi untuk menyelesaikan program Pasca Sarjana ini. *Keep Spirit.*
10. Denis Fidita Karya, S.Si., MM yang telah senantiasa membantu dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan program Pasca Sarjana ini.
11. Kepala Kepolisian Resor Kota Besar Surabaya, yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu selama masa kuliah.
12. Berbagai Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, khususnya para pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada Penulis.

Surabaya, 21 Desember 2021



Fitri Purwanto



**Fitri Purwanto (2021) “Pengaruh *self leadership*, *self ability* dan *resilient* terhadap kinerja penyidik Satreskrim Polrestabes Surabaya melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening”, Tesis Magister Manajemen S2, Surabaya : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.**

### **ABSTRACT**

Setiap instansi pemerintah dalam melayani masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima, oleh karena itu diperlukan pegawai yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan diri, kemampuan diri, resiliensi terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan diri, kemampuan diri, resiliensi, komitmen organisasi terhadap kinerja peneliti. Sampel yang digunakan adalah 90 responden yang merupakan penyidik di Satreskrim Polrestabes Surabaya. Analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan; 1) variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, 2) variabel kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel penyidik, 3) variabel kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi. variabel komitmen, 4) variabel kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap penelitian, 5) variabel resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, 6) variabel resiliensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja penyidik, 7) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja penyidik.

Kata Kunci : Kepemimpinan Diri, Kemampuan Diri, Tangguh, Komitmen Organisasi, Kinerja Peneliti.

**Fitri Purwanto (2021) “Pengaruh *self leadership*, *self ability* dan *resilient* terhadap kinerja penyidik Satreskrim Polrestabes Surabaya melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening”, Tesis Magister Manajemen S2, Surabaya : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.**

#### **ABSTRACT**

*Every government institution in serving the community is required to provide excellent service, therefore qualified employees are needed to improve performance. This study aims to prove and analyze the effect of the variables of self-leadership, self-ability, resilient on organizational commitment, self-leadership, self-ability, resilient, organizational commitment on the performance of investigators. The sample used is 90 respondents who are investigators in Satreskrim of the Surabaya Polrestabes. Data analysis using PLS (Partial Least Square). The results showed; 1) the leadership variable has a positive and significant effect on the organizational commitment variable, 2) the leadership variable has a positive but not significant effect on the investigator variable, 3) the self-ability variable has a positive and significant effect on the organizational commitment variable, 4) the self-ability variable has a positive and significant effect on research, 5) the resilient variable has a positive and significant effect on the organizational commitment variable, 6) the resilient variable has a positive but not significant effect on the investigator's performance variable, 7) organizational commitment has a positive and significant effect on the investigator's performance variable.*

**Keyword :** *Self leadership, Self ability, Resilient, Organizational commitment, Performance of investigators.*

**Fitri Purwanto (2021) “Pengaruh *self leadership*, *self ability* dan *resilient* terhadap kinerja penyidik Satreskrim Polrestabes Surabaya melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening”, Tesis Magister Manajemen S2, Surabaya : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.**

## RINGKASAN

Setiap institusi pemerintah dalam melayani masyarakat dituntut memberikan pelayanan prima, oleh karena itu di butuhkan pegawai yang berkualitas dan handal dengan tujuan meningkatkan kinerja dengan harapan masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan institusi tersebut. Setiap institusi mempunyai target pencapaian kerja sebagai indikator bahwa institusi tersebut dapat memberikan yang terbaik kepada masyarakat, yang mana hal tersebut akan berdampak kepada kinerja pegawai dalam institusi tersebut.

Pegawai sebagai sumber daya yang sangat penting di dalam suatu Institusi. Institusi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai pegawai yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Pegawai dan pimpinan harus saling mendukung, bekerjasama, saling menghargai, juga saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Institusi menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi karena pada dasarnya manusia sebagai faktor yang penting dibanding faktor-faktor lainnya

Untuk mencapai keberhasilan yang akan dituju maka diperlukan perilaku organisasi yang baik serta pegawai yang memiliki sumber daya yang unggul agar mampu mengikuti perubahan iklim dalam suatu institusi serta tuntutan masyarakat. *Self leadership*, *self ability*, *resilient* dan komitmen organisasional sesuatu yang harus dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah institusi. Sumber daya adalah unsur yang tidak bisa dihindari, dan sudah menjadi fitrah bagi manusia yang harus dimiliki setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang mana hal tersebut akan berdampak langsung terhadap penilaian kinerja sebuah institusi.

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah institusi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh (Eva Rachmawati, Siti Mujanah, Wiwik Retnaningsih:2018) yang mengatakan



komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya atau institusinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini diperkuat oleh (M. Aditya Putra Pratama, Fareshti Nurdiana Dihan:2017) bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai selain memiliki komitmen organisasional, pegawai harus memiliki *Self leadership, self ability, resilient* yang bagus, karena *Self leadership, self ability* dan *resilient* merupakan dimensi penting dalam perilaku organisasi yang efektif sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kinerja dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah Institusi.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, *Self leadership, self ability, resilient* dan komitmen organisasional secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim sebuah institusi dan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah self leadership berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Satrekrimum Polrestabes Surabaya?
2. Apakah self leadership berpengaruh terhadap kinerja penyidik pada Satrekrimum Polrestabes Surabaya?
3. Apakah self ability berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Satrekrimum Polrestabes Surabaya?
4. Apakah self ability berpengaruh terhadap kinerja penyidik pada Satrekrimum Polrestabes Surabaya?
5. Apakah resilient berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Satrekrimum Polrestabes Surabaya?
6. Apakah resilient berpengaruh terhadap kinerja penyidik pada Satrekrimum Polrestabes Surabaya?
7. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja penyidik pada Satrekrimum Polrestabes Surabaya?

Berdasarkan pengelompokannya, penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh penyidik Satreskrim Polrestabes Surabaya sebanyak 90 personil. Teknik penarikan sampel dalam

penelitian yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel ini menggunakan *sample jenuh*.

Metode yang digunakan untuk meneliti adalah metode survey yang merupakan metode menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya yang kemudian dibagikan penyidik Satreskrim Polrestabes Surabaya melalui google form, yang memenuhi kriteria selanjutnya kuesioner dikumpulkan dan diolah untuk dianalisis. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis hubungan kausal antar variabel sekaligus memeriksa validitas dan reliabilitas instrumen penelitian secara keseluruhan. Analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka simpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh *self leadership* (X1) terhadap komitmen organisasional (Z) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan variabel komitmen organisasional. Artinya peningkatan nilai *self leadership* akan memberi pengaruh kepada peningkatan komitmen organisasional atau sebaliknya.
2. Pengaruh *self leadership* (X1) terhadap kinerja penyidik (Y) menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perubahan variabel Kinerja penyidik. Artinya, peningkatan nilai *self leadership* relatif tidak memberi pengaruh kepada peningkatan kinerja penyidik atau sebaliknya.
3. Pengaruh *self ability* (X2) terhadap komitmen organisasional (Z) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan variabel komitmen organisasional. Artinya peningkatan nilai *self ability* akan memberi pengaruh kepada peningkatan komitmen organisasional atau sebaliknya.
4. Pengaruh *self ability* (X2) terhadap kinerja penyidik (Y) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan variabel kinerja penyidik. Artinya peningkatan nilai *self ability* akan memberi pengaruh kepada peningkatan kinerja penyidik atau sebaliknya.
5. Pengaruh *resilient* (X3) terhadap komitmen organisasional (Z) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan variabel komitmen organisasional. Artinya peningkatan nilai *resilient* akan memberi pengaruh kepada peningkatan komitmen organisasional atau sebaliknya.



6. Pengaruh *resilient* (X3) terhadap kinerja penyidik (Y) menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perubahan variabel Kinerja penyidik. Artinya, peningkatan nilai *resilient* relatif tidak memberi pengaruh kepada peningkatan kinerja penyidik atau sebaliknya.
7. Pengaruh komitmen organisasional (Z) terhadap kinerja penyidik (Y) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan variabel kinerja penyidik. Artinya, peningkatan komitmen organisasional akan memberi pengaruh kepada peningkatan kinerja penyidik atau sebaliknya.

Terdapat beberapa saran yang perlu diberikan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik. Adapun beberapa saran yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti yang berminat menguji variabel kinerja dengan komitmen organisasional sebagai intervening, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Dapat menguji kembali variabel *self leadership* dan *resilient* terhadap kinerja, di tempat lain dengan menggunakan model lain dan sampel yang berbeda supaya hasil dari penelitian tersebut lebih kuat.
3. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara *self leadership* dan *resilient* terhadap kinerja dengan sampel yang berbeda. Karena masih sangat sedikitnya kajian ilmiah mengenai *self leadership* dan *resilient* sehingga bahan rujukan untuk penelitian masih sangat minim.

## DAFTAR ISI

Daftar Isi.....	xiv
Daftar Tabel.....	xviii
Daftar Gambar.....	xix
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Teoritik dan Empiris.....	9
1.4.1. Manfaat teoritik.....	9
1.4.2. Manfaat empiris.....	10
<b>BAB 2 TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. Pengertian Perilaku organisasi.....	11
2.1.2. Tujuan Perilaku Organisasi.....	12
2.1.3. Manfaat Perilaku Organisasi.....	13
2.1.4. Karakteristik Perilaku Organisasi.....	13
2.2. <i>Self Leadership</i> .....	14
2.3. <i>Self Ability</i> .....	17
2.4. <i>Resilient</i> .....	20
2.5. Komitmen Organisasional.....	31
2.6. Kinerja penyidik.....	34
2.7. Penelitian Terdahulu.....	37
2.7.1. Eva Rachmawati, Siti Mujanah, Wiwik Retnaningsih (2018).....	37
2.7.2. I Made Aditya Darma Putra, Desak Ketut Sintaasih (2018).....	38
2.7.3. Dyah Sawitri, Nurmala Cahyandari, Umi Muawanah (2018).....	38
2.7.4. Abellia Permatasari, Siti Mujanah. (2021).....	39
2.7.5. Sumiati, I Dewa ketut Raka Ardiana, Auliya Ika Pratiwi (2018).....	39
2.7.6. Eddy M. Sutanto, Athalia Ratna (2015).....	40
2.7.7. Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieq, Mochammad Djudi Mukzam (2017).....	41
2.7.8. Sungging Darupaksi (2020).....	41
2.7.9. Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017).....	42
2.7.10 Hartati, Mohammad Fauzan (2017).....	43

2.7.11	Qikki Ocktafian (2021).....	43
2.7.12	Denny Kumala Jaya, Tri Maryati (2010).....	44
2.7.13	Atiko Lusiyani, Irfan Helmy (2020).....	44
2.7.14	Rositha Dini Permatasari, Bambang Swasto, Mohammad Iqbal (2016).....	45
2.7.15	Atiko Lusiyani, Irfan Helmy (2020).....	46
2.7.16	Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017).....	47
2.7.17	Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieq, Mochammad Djudi Mukzam (2017).....	47
2.7.18	John P. Meyer Natalie J. Allen. (1991).....	48
2.7.19	William L. Gardner, Bruce J. Avolio, Fred Luthans, Douglas R. May, Fred Walumbwa. (2005).....	48
2.7.20	Christine B. Bogar and Diana Hulse-Killacky. (2006).....	49
2.7.21	Denny Kumala Jaya, Tri Maryati. (2010).....	49
2.7.22	Dyah Sawitri, Nurmala Cahyandari, Umi Muawanah. (2018).....	50
2.7.23	Eddy M. Susanto, Athalia Ratna. (2015).....	50
2.7.24	Hartati, Mohammad Fauzan (2011).....	51
2.7.25	I Made Aditya Darma Putra, Desak Ketut Sintaasih. (2018).....	51
2.7.26	Saba Z. Hayat, Saira Khan, Rayna Sadia. (2016).....	52
2.7.27	Rositha Dini Permatasari Bambang Swasto Mohammad Iqbal. (2016).....	53
2.7.28	Michael Rutter. (2016).....	53
2.7.29	M. Aditya Putra Pratama, Fareshti Nurdiana Dihan. (2017).....	54
2.7.30	Septiani Agustina Shafiah, Siswidiyanto, Wima Yudo Prasetyo. (2018).....	54

### BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1.	Kerangka Konseptual.....	55
3.2.	Hipotesis Penelitian.....	56

### BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1.	Rancangan Penelitian.....	57
4.1.1	Pendekatan Penelitian.....	57
4.1.2	Jenis Penelitian.....	57
4.2.	Subyek Penelitian.....	58

4.2.1.	Populasi.....	58
4.4.2.	Sampel.....	59
4.4.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	65
4.3.	Variabel Penelitian.....	60
4.3.1.	Denifisi Konseptual.....	60
4.3.2.	Denifisi Variabel.....	61
4.4.	Instrumen Penelitian dan Desain Kuisisioner.....	64
4.4.1.	Instrumen Penelitian.....	64
4.4.2.	Desain Kuesioner.....	65
4.5.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	69
4.5.1.	Lokasi Penelitian.....	69
4.5.2.	Waktu Penelitian.....	69
4.6.	Sumber Data.....	69
4.7.	Prosedur Pengambilan Data dan Pengumpulan Data.....	69
4.7.1.	Pengambilan Data.....	69
4.7.2.	Pengumpulan Data.....	70
4.8.	Teknik Analisa Data.....	70
4.8.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
4.8.2.	Uji Hipotesis.....	71
4.8.2.1.	<i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	71
4.8.2.2.	Pengukuran Metode <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	72
4.8.2.3.	Langkah-langkah <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	73
4.8.3.	Analisa Deskriptif.....	73

## BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	75
5.2.	Pengujian Kuesioner.....	77
5.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	77
5.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	81
5.3.	Analisis Hasil Penelitian.....	82
5.3.1.	Deskripsi Responden.....	82
5.3.1.1.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
5.3.1.2.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	84
5.3.1.3.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	85
5.3.1.4.	Karakteristik Responden berdasarkan Pangkat.....	86

5.3.1.5.	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	87
5.3.2.	Analisa Data Deskriptif.....	88
5.3.2.1.	Analisa Deskriptif pada Variabel <i>Self Leadership</i> .....	89
5.3.2.2.	Analisis Deskriptif pada Variabel <i>Self Ability</i> .....	90
5.3.2.3.	Analisis Deskriptif pada Variabel <i>Resilient</i> .....	92
5.3.2.4.	Analisis Deskriptif pada Variabel Komitmen Organisasional.....	95
5.3.2.5.	Analisis Deskriptif pada Variabel Kinerja Penyidik.....	96
5.3.3.	Analisa Data Statistik.....	98
5.3.3.1.	Evaluasi Outer Model.....	98
5.3.3.1.1.	Uji Validitas.....	99
5.3.3.1.2.	Uji Reliabilitas.....	104
5.3.3.2.	Evaluasi Inner Model.....	105
5.4.	Pembahasan.....	109
BAB 6	PENUTUP.....	120
6.1.	Simpulan.....	120
6.2.	Saran.....	121
Daftar Pustaka.....		123
Lampiran.....		130



## DAFTAR TABEL

Tabel	1.1. Data penyelesaian perkara.....	2
Tabel	4.1. Interval Kelas Variabel.....	74
Tabel	5.1. Uji Validitas Item Pernyataan pada <i>Self Leadership</i> .....	77
Tabel	5.2. Uji Validitas Item Pernyataan pada <i>Self Ability</i> .....	78
Tabel	5.3. Uji Validitas Item Pernyataan pada <i>Resilient</i> .....	79
Tabel	5.4. Uji Validitas Item Pernyataan pada Komitmen Organisasional.....	80
Tabel	5.5. Uji Validitas Item Pernyataan pada Kinerja Penyidik.....	81
Tabel	5.6. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	82
Tabel	5.7. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Tabel	5.8. Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel	5.9. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	85
Tabel	5.10. Responden Berdasarkan Pangkat.....	87
Tabel	5.11. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	87
Tabel	5.12. Tanggapan responden terhadap <i>Self Leadership</i> .....	89
Tabel	5.13. Tanggapan responden terhadap <i>Self Ability</i> .....	92
Tabel	5.14. Tanggapan responden terhadap <i>Resilient</i> .....	94
Tabel	5.15. Tanggapan responden terhadap Komitmen Organisasional.....	96
Tabel	5.16. Tanggapan responden terhadap Kinerja Penyidik.....	97
Tabel	5.17. <i>Outer Loadings</i> (Mean, STDEV, T-Values).....	100
Tabel	5.18. Nilai AVE dan Akar AVE.....	102
Tabel	5.19. <i>Cross Loading</i> .....	103
Tabel	5.20. <i>Composite Reliability</i> .....	104
Tabel	5.21. <i>R Square</i> .....	105
Tabel	5.22. <i>Path Coefficient</i> .....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	3.1.	Kerangka Konseptual.....	55
Gambar	5.1.	Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Gambar	5.2.	Kategori Responden Berdasarkan Usia.....	84
Gambar	5.3.	Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	86
Gambar	5.4.	Kategori Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	88
Gambar	5.5.	Model Persamaan Struktural.....	98
Gambar	5.6.	Model Outer Model.....	99
Gambar	5.7.	Nilai Outer Loading.....	101