

## Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng

I Putu Agus Adnyana<sup>1</sup>, Ida Ayu Komang Anggi Dewi<sup>2</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1,2</sup>

### ABSTRAK

**Kata kunci:**  
Supervisi, Disiplin Kerja, Moral dan kinerja.

*Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui Unit Anggota Tenaga Kerja Reskrim Polres Buleleng. Penelitian ini dilakukan di Unit Kantor Reskrim Polres Buleleng. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 66 orang dari 66 populasi merupakan seluruh anggota unit reskrim Polres Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 18.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari kelima hipotesis yang dirumuskan, semuanya diterima dengan rincian: Supervisi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 masih lebih kecil dari nilai batas akseptasi dan penolakan yaitu sebesar 0,05. Supervisi (X 1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (X 3) dibuktikan dengan nilai signifikan 0,010 masih lebih kecil dari nilai batas penerimaan dan penolakan yaitu 0,05. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dibuktikan dengan nilai signifikan 0,013 masih lebih kecil dari nilai batas penerimaan dan penolakan yaitu 0,05. Disiplin kerja (X 2) berpengaruh positif dan signifikan dengan semangat kerja (X 3) dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000 kevil masih lebih banyak dari nilai batas penerimaan dan penolakan 0,05.*

### ABSTRACT

**Keywords:**  
Supervision, Work Discipline, Morale and performance.

*This research is to know the influence of Supervision and discipline of work on performance through Workforce Member Unit Reskrim Polres Buleleng. This research was conducted in the Office Unit Reskrim Polres Buleleng. The number of samples taken as many as 66 people from 66 populations are all members of the unit reskrim Polres Buleleng. Data analysis technique used is multiple regression with the help of the program SPSS version 18.0. The results showed that of the five hypotheses formulated, all accepted with details : Supervision (X 1) has a positive and significant influence on performance (Y). This can be evidenced by the significant value of 0.003 is still smaller than the value of the limit of acceptance and rejection that is 0,05. Supervision (X 1) has a positive and significant influence against the spirit of the work (X 3) is evidenced by the significant value of 0.010 is still smaller than the value of the limit of acceptance and rejection that is 0.05. The discipline of work (X 2) has a positive and significant influence on performance (Y) is evidenced by the significant value of 0.013 is still smaller than the value of the limit of acceptance and rejection that is 0.05. The discipline of work (X 2) has a positive and significant influence with the spirit of the work (X 3) is evidenced by the significant value of 0.000 kevil still more of the value of the limit of acceptance and rejection of 0.05.*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya oleh karena itu, tenaga kerja (SDM) perlu dipacu untuk meningkatkan kinerjanya. Pengawasan dapat diartikan para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak ke arah tujuan-tujuannya. Bila beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah, manajer harus membetulkannya (Handoko, 2013:9). Selain pengawasan, disiplin kerja juga memiliki peranan penting terhadap kinerja hal ini diperkuat oleh pernyataan Siagian (2014:305) yang menjelaskan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Selanjutnya, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah semangat kerja. Menurut Nawawi (2009) Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Peningkatan kinerja bagi Anggota Polri tidak terlepas dari rangsangan baik yang bersifat internal yaitu semangat berprestasi dari Anggota Polri itu sendiri. Berdasarkan jumlah anggota polri yang ada, Reskrim Polres Buleleng harus dapat memaksimalkan kerja Anggota Polrinya untuk dapat memperoleh kinerja yang diharapkan sehingga peran Reskrim Polres Buleleng terhadap keamanan Negara khususnya di wilayah Buleleng dapat terlihat nyata, hal ini tidak luput dari peran Pemimpin dalam memberikan Pengawasan terhadap bawahannya menerapkan disiplin kerja dalam memaksimalkan kinerja anggota Reskrim Polres Buleleng. Besar kemungkinan pengaruh tersebut dilihat dari tingkat kehadiran Anggota Polri dalam bekerja yang akan mempengaruhi pada kinerja Anggota Polri dalam bekerja dan kinerja kantor dalam mengelola penerimaan Negara.

Oleh karena itu, sebuah instansi harus memberikan toleransi mengenai ketidakhadiran anggota sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Untuk lebih jelasnya kehadiran Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng. Kinerja Anggota Reskrim Polres Buleleng juga dapat dilihat dari jumlah penanganan kasus yang dilakukan selama 3 Tahun terakhir. Maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja pada Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng".

### **Pengawasan**

Menurut Handoko (2013:359) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2014:125). Pendapat lainnya mengenai pengawasan dikemukakan oleh Hasibuan (2011:154) yang menyatakan pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2011:23) menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan, kaidah, pedoman yang berlaku dalam organisasi/instansi maupun pekerjaan (job description) yang telah ditetapkan kepadanya. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2008:208).

### **Semangat Kerja**

Menurut Nawawi (2009) Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Ashari (2012:216) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan.

## Kinerja

Menurut Wibowo (2011:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

## METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian pada Anggota Reskrim Polres Buleleng yang berjumlah 66 Anggota. Data yang didapat adalah data kasus dari tahun 2014 sampai dengan 2016, jumlah absensi anggota bulan Januari sampai dengan Desember Tahun 2016, data anggota dan jumlahnya, gambaran umum, struktur organisasi dan uraian tugas jabatan Unit Reskrim Polres Buleleng. Teknik kuisioner yang digunakan. Adapun system skor yang digunakan dalam penelitian ini berskala interval dengan range 1-10.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Kinerja (Y) Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng dengan nilai regresi sebesar 0,340. Sedangkan nilai signifikan = 0,003 (0,3%) lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja menunjukkan bahwa nilai regresi sebesar 0,435, sedangkan nilai signifikan = 0,010 (1,0%) lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng bahwa nilai regresi sebesar 0,292, sedangkan nilai signifikan = 0,013 (1,3%) lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng bahwa nilai regresi sebesar 0,672, sedangkan nilai signifikan = 0,000 (0,0%) lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (5%). Pengaruh Semangat Kerja (X3) terhadap Kinerja Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng bahwa nilai regresi sebesar 0,313, sedangkan nilai signifikan = 0,000 (0,0%) lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (5%).

## SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dipaparkan beberapa hal kesimpulan penting yaitu Variabel Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng dengan nilai regresi sebesar 0,340 dan nilai signifikan = 0,003 < 0,05. Variabel Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (X3) Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,435 dan signifikan = 0,010 < 0,05. Variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,292 dan signifikan = 0,013 < 0,05. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (X3) Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,672 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Variabel Semangat Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Anggota Unit Reskrim Polres Buleleng yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,313 dan signifikan = 0,000 < 0,05.

Dengan adanya penurunan kinerja anggota setiap tahunnya, pimpinan melaksanakan monitoring dan pengawasan umum baik secara rutin maupun insidental terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan oleh semua unit kerja khususnya pelaksanaan, dan pencapaian rencana kerja, dan memberikan saran tindak terhadap penyimpangan yang ditemukan. Dilihat kembali disiplin kerja anggota unit Reskrim Polres Buleleng sudah baik, namun masih ada anggota yang absen sehingga penyelesaian kasus yang ditangani masih belum terselesaikan dengan baik. Saran penelitian selanjutnya untuk lebih akuratnya penelitian dengan menambahkan variabel koordinasi dengan pihak luar terjalannya kerja sama yang baik dengan instansi terkait. Dan penempatan anggota yang sesuai dengan bidang dan kemampuannya, dengan demikian kinerja anggota Unit Reskrim Polres Buleleng akan maksimal.

## DAFTAR RUJUKAN

- Amal, Aimufatmi. 2013. Hubungan Antara Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Pada SMK N 5 Kota Samarinda. E-journal Ilmu Administrasi. Vol. 1 (2) 351-364.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- Arikunto, Suharni, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Erlis dan Olivia, 2015:650, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.650-659. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750/2303>.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2011:23. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta; Bumi Aksara.
- Indra, Bastian. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Karsini. 2006. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD). Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali.imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen* Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Ike, Rinita Enda. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galatta Lestarindo di Desa Pertampilan Kecamatan Pancur Batu. Skripsi Univeritas Sumatra Utara. Medan
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Nawawi, Hadawi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press
- Pandoyo, Hendraman Ranu. 2007. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta:FE UGM
- Reksohadiprodjo. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rosalina, Arruan. 2010. Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Kutai Timur. Universitas Kutai.
- Saragih. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo.