

Pengaruh Tindakan Disiplin, Pengawasan Internal dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polda Kepulauan Riau

Nyoman Ananta Mahendra¹, Jarot Prianggono², Saut. P. Sinaga³, Sylvia Kartika Dhamayanti⁴

^{1) s/d 3)} Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian⁴⁾ Institut Bisnis dan Informatika Kosgoro 1957

email: nyomananantamahendra@gmail.com¹, komputerstik@gmail.com², beatrichsweet@gmail.com³, skdhamayanti.skd@gmail.com⁴

Article History

Received: 15/01/2025

Revised: 22/01/2025

Accepted: 27/01/2025

Keywords: *Disciplinary, Internal Supervision, Workload, Work Performance*

Abstract: *One of the factors that can improve employee performance is motivation. Motivation is a series of attitudes and values that influence individuals to achieve specific things in accordance with individual goals. An employee will be motivated at work, if the employee is in a pleasant work environment and gets fair number of maintenance factors is insufficient, it will cause job dissatisfaction. So the maintenance factor does not create job satisfaction but can prevent job dissatisfaction. This research was conducted by survey to a population of 376 Polri members in the Riau Islands Regional Police. Research with quantitative data processing and results show that there is an influence of disciplinary action to performance (89.72%), internal control to performance (8.88%) and workload to performance (4.6%). Thus it is clear that disciplinary action for police is the most important variable in improving performance in the field.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Kedisiplinan ini tidak mudah dan tentu membutuhkan keadaan pribadi dalam menjalankannya sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Salah satu cara yang tepat membantu menjamin dalam melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja yaitu pelaksanaan pengawasan melekat (waskat), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahannya dan satuan kerja yang dipimpinnya. (Batjalery, 2019).

Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu lembaga diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin lembaga yang bersangkutan. Selain pimpinan, Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan

tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Siahaan & Bahri, 2019).

Apabila terjadi pelanggaran terhadap aturan disiplin dan kode etik akan diperiksa dan bila terbukti akan dijatuhi sanksi. Selaras dengan ketentuan Pasal 13 Peraturan Pemerintah No. 2 tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dijatuhkan disiplin lebih dari tiga kali dan dianggap tidak pantas untuk mempertahankan status mereka sebagai anggota Kepolisian Nasional Indonesia melalui Rapat Komisi Etika Profesi Polisi Nasional Republik Indonesia.

Di Polda Kepulauan Riau sendiri ternyata ada variasi jumlah dalam pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polda Kepulauan Riau yaitu terjadi peningkatan dan penurunan pelanggaran dari tahun 2021 sampai tahun 2023 yaitu 48 LP pada tahun 2021, 99 LP pada tahun 2022, dan 84 LP pada tahun 2023. Berdasarkan permasalahan di atas, dan berdasarkan data yang penulis dapatkan bahwa terjadinya peningkatan dan penurunan dalam jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polda Kepulauan Riau saat ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pengolahan data statistic dengan melakukan survei terhadap anggota Polri sebanyak 376 orang. Penelitian menggunakan model pengolahan data regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS dan SEM dengan menggunakan Amos. Variabel yang digunakan adalah Tindakan disipliner, Pengawasan internal, dan beban kerja yang ada pada anggota. Skala menggunakan Likert dengan kecenderungan positif.

Pengujian dengan menggunakan validitas dan reliabilitas penelitian dan normalitas untuk membenarkan salah satu syarat kelayakan pengolahan data regresi linear berganda yang ada. Baru kemudian dilanjutkan dengan pengolahan regresi linear berganda dengan pengujian melalui model korelasi dan uji beda dan diakhiri dengan determinasi koefisien yang bisa digunakan untuk memprediksi data yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dengan terjadinya pemekaran Pemekaran Provinsi Kepulauan Riau dari sebelumnya tergabung ke dalam wilayah Provinsi Riau, maka perlu dirasa untuk membentuk Kepolisian Daerah baru yang menaungi wilayah Kepulauan Riau. Sesuai dengan surat keputusan Kapolri dengan nomor: SKEP/09/III/2005, per tanggal 3 Maret 2005 dibentuklah Polda Kepri dengan status persiapan, yang sebelumnya tergabung kedalam Polda Riau. Pada awal terbentuk, terdapat enam satker kewilayahan, yakni Poltabes Barelang, Polresta Tanjungpinang, Polres Karimun, Polres Natuna, Polres Lingga, dan Polres Bintan.

2. Pengujian Data Statistik

Uji Validitas

Berdasarkan tabel di bawah, dapat diketahui bahwa dari 376 anggota kepolisian yang ada di Kepulauan Riau, mayoritas responden atau 299 responden (79,5%) telah menunjukkan kinerja

yang tergolong baik pada masing-masing unitnya, sedangkan 77 responden lainnya (20,5%) menunjukkan kinerja yang tergolong kurang.

Frequentist Individual Item Reliability Statistic If Item dropped		
Item	Cronbach's α	Item-rest correlation
Y.1	0.877	0.478
Y.2	0.861	0.669
Y.3	0.872	0.598
Y.4	0.849	0.790
Y.5	0.852	0.748
Y.6	0.853	0.750
Y.7	0.851	0.765
Y.8	0.860	0.662
Y.9	0.851	0.763
Y.10	0.861	0.650

Tabel 1 – Uji Validitas Variabel Penelitian

Uji Normalitas

Temuan uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk memastikan apakah nilai masing-masing variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Kolmogorov Smirnov adalah jenis uji normalitas yang dipilih. Uji ini dipilih karena ada 376 sampel studi, yang merupakan jumlah yang relatif besar (> 100 sampel). Nilai Asymp. Sig. (2-tailed), yang dalam temuan di atas memperlihatkan angka $< 0,001$, menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji ini. Angka itu tergolong berada di bawah nilai 0,05. Sehingga, bermakna bahwasanya data nilai residu yang dihasilkan dalam pengolahan data penelitian ini tidak terdistribusi secara normal atau tidak memenuhi uji asumsi klasik berupa uji normalitas.

Uji Kelayakan Model Regresi (Goodness of Fit Test)

Pengujian kelayakan model regresi dinilai dengan menggunakan Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test yang diukur dengan nilai chi square. Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test menguji hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit). Jika uji Hosmer dan Lemeshow menunjukkan nilai probabilitas (P-value) $< 0,05$ (nilai signifikan) berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga model tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai observasinya.

<i>Chi-Square</i>	<i>df</i>	<i>Sig</i>
-------------------	-----------	------------

13,635

8

0,092

Tabel 2 – Chikudrat Penelitian

Uji Hipotesis

Uji Regresi Logistik digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini dengan maksud agar ada tidaknya pengaruh yang diterima variabel dependen dari variabel independen bisa ditentukan. Untuk melakukan uji regresi logistik, uji ini dipilih berdasarkan skala data nominal yang terdiri dari 2 kategori (dikotomi) pada variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independent dengan skala rasio.

Uji F (Omnibus Test of Model Coefficient)

Hasil pengujian ada atau tidaknya pengaruh yang diterima variabel terikat dari seluruh variabel bebas bisa diperhatikan dari nilai yang dihasilkan pada Uji F. Berikut adalah hasil dari uji F:

Step	Chi-square	df	p
Step	139.599	3	<0.001
Block	139.599	3	<0.001
Model	139.599	3	<0.001

Tabel 3 – Uji F Penelitian

Uji t (Uji Wald)

Hasil pengujian ada tidaknya pengaruh yang diterima variabel terikat dari tiap-tiap variabel bebas bisa diperhatikan dari nilai yang dihasilkan pada Uji t. Berikut merupakan hasil dari uji t ialah:

Variabel	Wald	p	Simpulan
Tindakan Disipliner → Kinerja	89.723	<0,001	Signifikan
Pengawasan Internal → Kinerja	8.885	0,003	Signifikan
Beban Kerja → Kinerja	4.617	0,032	Signifikan

Tabel 4 - Uji Beda Antar Variabel

Koefisien Determinasi (Nagelkerke's R Square)

Berdasarkan tabel di bawah, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Nagelkerke R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,487. Nilai tersebut berarti bahwa variabel dependen berupa kinerja anggota Polri dapat dijelaskan oleh variabel independent berupa tindakan disipliner, pengawasan internal, dan beban kerja sebesar 48,7%, sedangkan 51,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

-2Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
241.640	0.310	0.487

Tabel 5 – Uji Determinasi

Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil uji t, didapatkan nilai yang membentuk persamaan atau model regresi linear untuk penelitian ini, yakni:

Variabel	B	S.E	wald	Exp(B)
Tindakan Disipliner → Kinerja	0.372	0.039	89.723	1.450
Pengawasan Internal → Kinerja	0.099	0.033	8.885	1.104
Beban Kerja → Kinerja	0.088	0.041	4.617	1.092
Konstanta	-19.931	2.807	50.420	0.000

Tabel 6 – Persamaan Regresi Tindakan Disipliner, Pengawasan dan Beban Kerja

Bila dilihat maka jelas bahwa unsur yang paling dominan mempengaruhi kinerja kepolisian di Polda Kepulauan Riau adalah menyoal tindakan disipliner kerja daripada hal lain (89,72) dibandingkan dengan beban kerja hanya 4,61% yang paling rendah. Artinya bahwa beban kerja tindak menjadi ukuran apakah kinerja organisasi kepolisian baik atau tidak. Beban kerja yang banyak tidak menjadi muatan yang menjadi faktor menghambat kinerja organisasi kepolisian. Demikian juga dengan pengawasan internal. Semakin diawasi anggota kepolisian malah akan merasa tidak nyaman dan akan mempengaruhi kinerja yang akan mereka dilakukan pada bidang kerja mereka di lapangan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh tindakan disipliner, pengawasan internal, dan beban kerja terhadap kinerja anggota kepolisian di Polda Kepulauan Riau, bisa diambil kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Tindakan Disipliner terhadap Kinerja: Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya tindakan disipliner memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian. Semakin baik penerapan tindakan disipliner, semakin meningkat kedisiplinan dan akuntabilitas anggota dalam menjalankan tugasnya.
2. Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja: Pengawasan internal terbukti memiliki peran signifikan dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja anggota kepolisian. Dengan sistem pengawasan yang lebih ketat dan berbasis teknologi, institusi kepolisian bisa memastikan bahwasanya tiap-tiap anggota bekerja selaras dengan standar yang ditetapkan.
3. Pengaruh Simultan Tindakan Disipliner, Pengawasan Internal, dan Beban Kerja terhadap Kinerja: kinerja anggota kepolisian mendapat pengaruh signifikan dari Ketiga variabel secara simultan. Terkait dengan hal itu, keseimbangan antara tindakan disipliner yang tegas, pengawasan internal yang efektif, dan beban kerja yang proporsional sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja kepolisian secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sejumlah saran yang bisa diberikan ialah sebagai berikut:

1. Peningkatan Sistem Disipliner: Institusi kepolisian perlu meningkatkan mekanisme tindakan disipliner dengan lebih transparan dan konsisten. Pelanggaran yang terjadi harus ditangani secara objektif agar bisa meningkatkan integritas anggota kepolisian.
2. Optimalisasi Pengawasan Internal: Perlu adanya penguatan sistem pengawasan internal, termasuk pemanfaatan teknologi digital dalam pemantauan kinerja dan kepatuhan anggota. Pengawasan yang lebih modern dan berbasis data bisa meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas kepolisian.
3. Manajemen Beban Kerja yang Lebih Baik: Institusi kepolisian perlu mengatur beban kerja anggota secara lebih proporsional agar tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. Program kesejahteraan kerja, seperti pelatihan manajemen stres dan peningkatan fasilitas kerja, bisa membantu menjaga keseimbangan antara tugas dan kesehatan mental anggota kepolisian.
4. Pelatihan Berkelanjutan: Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, disarankan adanya pelatihan berkelanjutan bagi anggota kepolisian terkait manajemen disiplin, kepemimpinan, serta keterampilan teknis yang mendukung tugas operasional mereka.
5. Peningkatan Partisipasi Masyarakat: Kepolisian juga bisa meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam proses pengawasan dan pelaporan pelanggaran. Hal ini bisa membantu membangun kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian serta meningkatkan efektivitas kerja anggota dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Almitraf (2015). "Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan dalam Organisasi," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 3, No 1.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan 2. Bandung: Alfabeta.
- Hamidi (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Muhammadiyah Pers.
- Harnia, Karsadi, dan Samiruddin (2018). "Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan POASIA," *SELAM IPS*. Vol 4, No 48.
- Hasibuan, Malayu SP (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M (2007). *Human Resource Management*. New York: Foundation Of Personal, Richard D. Irwin. Inc.
-

Kurniawan (2006). "Disiplin Kerja Serta Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Karyawan Universitas PGRI Palembang," *Jurnal media Wahana Ekonomika*, Vol 3, No. 2.