



Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Bengkulu

Deddy Nata*, Adriza, Widya Nengsih

Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 22, 2026

Revised March 02, 2026

Accepted March 02, 2026

Available online March 12, 2026

Kata Kunci :

Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Kepolisian, Manajemen Sumber Daya Manusia

Keywords:

Work Supervision, Work Discipline, Performance, Police, Human Resource Management



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi publik yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pelayanan masyarakat, seperti kepolisian. Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda Bengkulu memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas. Namun, pencapaian kinerja optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya pengawasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Ditlantas Polda Bengkulu yang berjumlah 50 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan koefisien determinasi sebesar 59,7%. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 55,4%. Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Bengkulu dengan kontribusi sebesar 71,1%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan efektivitas pengawasan dan penguatan disiplin kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan Ditlantas Polda Bengkulu dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

ABSTRACT

Human resource performance is a key factor in organizational success, particularly in public institutions that are directly responsible for public services, such as the police. The Traffic Directorate of the Bengkulu Regional Police plays a strategic role in maintaining traffic safety, order, and security. However, achieving optimal performance is influenced by various internal organizational factors, including work supervision and work discipline. This study aims to analyze the effect of work supervision and work discipline on the performance of members of the Bengkulu Regional Police Traffic Directorate, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with descriptive and verification methods. The research population consisted of all 50 members of the Bengkulu Regional Police Traffic Directorate, who were entirely included as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using SPSS version 25, including classical assumption tests, simple linear regression, and multiple linear regression analyses. The results showed that work supervision had a positive and significant effect on performance, with a coefficient of determination of 59.7%. Work discipline also had a positive and significant effect on performance, contributing 55.4%. Simultaneously, work supervision and work discipline had a positive and significant effect on performance, with a contribution of 71.1%. These findings confirm that improving the effectiveness of supervision and strengthening work discipline are essential strategies for enhancing police performance. This study provides practical implications for the leadership of the Bengkulu Regional Police Traffic Directorate in formulating more effective human resource management policies.

1. PENDAHULUAN

*Corresponding author

E-mail addresses: dednata@gmail.com (Deddy Nata)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Metris et al., 2024). Dalam konteks organisasi publik, keberadaan SDM yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi menjadi prasyarat utama untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas (Lumbanraja et al., 2025). Institusi kepolisian sebagai salah satu pilar penegak hukum memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja anggota kepolisian menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan kepercayaan publik dan efektivitas pelaksanaan tugas negara.

Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda Bengkulu merupakan unit kerja yang memiliki peran vital dalam pengelolaan lalu lintas, penegakan hukum, serta pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor. Kompleksitas tugas tersebut menuntut anggota Ditlantas untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja optimal sering kali dihadapkan pada berbagai kendala, baik yang bersumber dari individu maupun dari sistem manajerial organisasi.

Salah satu faktor manajerial yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah pengawasan kerja. Pengawasan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan evaluasi untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana dan standar operasional prosedur (Magistra, 2025). Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab anggota terhadap aturan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan, efisiensi, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan observasi awal dan fenomena yang terjadi di Ditlantas Polda Bengkulu, masih ditemukan indikasi belum optimalnya kinerja anggota, seperti keterlambatan penyelesaian tugas administratif, kurangnya responsivitas pelayanan, serta pelanggaran terhadap aturan kedisiplinan. Kondisi ini diduga berkaitan erat dengan efektivitas pengawasan kerja dan tingkat disiplin kerja anggota. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Bengkulu.

2. KAJIAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi strategis organisasi yang berfokus pada pengelolaan individu agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dessler (Dessler, 2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan tenaga kerja. Dalam organisasi publik seperti kepolisian, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin kompleks karena tuntutan profesionalisme, akuntabilitas publik, dan kepatuhan terhadap regulasi.

Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi utama manajemen yang bertujuan memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Robbins dan Coulter (Robbins & Coulter, 2022) menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan aktivitas untuk memastikan kinerja aktual sesuai dengan target yang direncanakan serta mengambil tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan. Dalam konteks kepolisian, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai kontrol administratif, tetapi juga sebagai instrumen pembinaan dan peningkatan profesionalisme anggota.

Pengawasan kerja yang efektif ditandai dengan adanya standar kerja yang jelas, pemantauan berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut yang bersifat konstruktif. Sutrisno (Sutrisno, 2020) menekankan bahwa pengawasan yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih terarah, disiplin, dan bertanggung jawab. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, baik publik maupun swasta.

Selain pengawasan kerja, disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja individu dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku. Hasibuan (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dalam organisasi kepolisian, disiplin menjadi nilai fundamental karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas yang bersifat hierarkis dan berisiko tinggi.

Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan, efisiensi, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Sinambela (Sinambela, 2021) menegaskan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai sarana pembentukan perilaku kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Anggota yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi prosedur operasional, serta menjaga etika profesi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (Mangkunegara, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam organisasi kepolisian, kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target kuantitatif, tetapi juga dari kualitas pelayanan, kepatuhan terhadap hukum, dan sikap profesional.

Berdasarkan kajian teoritis dan temuan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Bengkulu; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Bengkulu; dan (3) pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Bengkulu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara empiris melalui pengolahan data numerik. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi pengawasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Bengkulu, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu (Judijanto et al., 2024).

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Lalu Lintas Polda Bengkulu, yang merupakan salah satu unit kerja strategis dalam institusi kepolisian daerah. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Ditlantas memiliki peran langsung dalam pelayanan publik dan penegakan hukum, sehingga kinerja anggotanya sangat menentukan citra dan efektivitas institusi kepolisian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Bengkulu yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang menyeluruh dan representatif mengenai kondisi objek penelitian tanpa adanya bias pemilihan sampel.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu:

1. Pengawasan Kerja (X1), yang diukur melalui indikator penetapan standar kerja, pemantauan pelaksanaan kerja, evaluasi hasil kerja, pemberian umpan balik, dan tindak lanjut pembinaan.
2. Disiplin Kerja (X2), yang diukur melalui indikator kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta ketaatan terhadap norma dan etika kerja.
3. Kinerja Anggota (Y), yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh responden. Setiap pernyataan disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, laporan internal, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengawasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada sebaran residual, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,597. Artinya, pengawasan kerja mampu menjelaskan sebesar 59,7% variasi kinerja anggota Ditlantas Polda Bengkulu.

Hasil regresi linier sederhana selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 55,4% terhadap variasi kinerja anggota.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,711. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,1% variasi kinerja anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Bengkulu.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Bengkulu. Pengawasan yang efektif memungkinkan pimpinan untuk memastikan bahwa setiap anggota melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Selain berfungsi sebagai alat kontrol, pengawasan juga berperan sebagai sarana pembinaan dan peningkatan profesionalisme anggota.

Hasil ini sejalan dengan teori Robbins dan Coulter (Robbins & Coulter, 2022) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan mekanisme penting dalam memastikan kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan kerja. Dalam konteks organisasi kepolisian, pengawasan menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan disiplin, tanggung jawab publik, dan akuntabilitas institusi.

Disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota. Anggota yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan, memiliki etos kerja yang baik, serta mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan bertanggung jawab. Temuan ini mendukung pendapat Hasibuan (Hasibuan, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor fundamental dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Pengawasan yang efektif akan memperkuat disiplin kerja, sementara disiplin yang baik akan mempermudah proses pengawasan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Bengkulu. Pengawasan kerja terbukti memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja melalui pengendalian, evaluasi, dan pembinaan yang sistematis. Disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil.

Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja anggota, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dalam organisasi kepolisian memerlukan pendekatan manajerial yang komprehensif dan terintegrasi.

6. REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Judijanto, L., Wibowo, G. A., Karimuddin, K., Samsuddin, H., Patahuddin, A., Anggraeni, A. F., Raharjo, R., & Simorangkir, F. M. A. (2024). *Research design: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lumbanraja, V., Rustiyana, R., Ibrahim, A. H. H., & Riyanto, A. (2025). *Reformasi Birokrasi dan Inovasi Pelayanan Publik di Indonesia: Konsep, Perkembangan, Prinsip dan Peran*. Star Digital Publishing.
- Magistra, R. (2025). Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Analis Sarana Prasarana. *Publika: Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 11(1), 25–34.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., Awaluddin, M., Fadri, Z., Kusumawardani, E., & Sampe, F. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.