



Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu

The Effect Of Supervision And Work Discipline On Employee Performance At The General Criminal Investigation Directorate Office Of The Bengkulu Provincial Police

Bara Calang Dewa ¹⁾; Yeni Herlina ²⁾; Tito Irwanto ³⁾; Iswidana Utama Putra ⁴⁾
^{1,2,3,4)} Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ bara@gmail.com

How to Cite :

Dewa, B, C., Herlina, H., Irwanto, T., Putra, I, U. (2026). The Effect Of Supervision And Work Discipline On Employee Performance At The General Criminal Investigation Directorate Office Of The Bengkulu Provincial Police. Jurnal Pakar Manajemen. 2(2).

ARTICLE HISTORY

Received [05 Desember 2025]

Revised [26 Februari 2026]

Accepted [03 Maret 2026]

KEYWORDS

The Influence of Supervision, Work Discipline, and Employee Performance.

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



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu sebanyak 112 orang pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 112 pegawai. Teknik pengambilan sampelnya adalah cluster sampling. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, artinya jika pengawasan dan disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka kinerja pegawai akan bernilai masing-masing 0,166 dan 0,015. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, sehingga diketahui bahwa nilai Ftabel maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu dengan nilai sig sebesar $0,004 < \alpha (0,05)$, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu dengan nilai sig sebesar $0,810 > \alpha (0,05)$

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of supervision and work discipline on the performance of employees at the Bengkulu Regional Police Criminal Investigation Directorate. The population in this study consisted of all 112 employees at the Bengkulu Regional Police Criminal Investigation Directorate, with a sample size of 112 employees. The sampling technique used was cluster sampling. The data analysis technique used multiple linear regression: $Y = 23.319 + 0.166X_1 + 0.015X_2$, meaning that if supervision and work discipline are increased by 100%, employee performance will be 0.166 and 0.015, respectively. The results of the study show that by comparing the Fcount value with the Ftable value, it is known that the Ftable value is $3.757 > 3.16$ and it can be concluded that supervision and work discipline have a significant effect on employee performance at the Bengkulu Regional Police Criminal Investigation Directorate Office. Based on the partial test, it is known that supervision has a positive and significant effect on the performance of employees at the Bengkulu Regional Police Headquarters' General Criminal Investigation Directorate with a sig value of $0.004 < \alpha (0.05)$, while work discipline has a positive and insignificant effect on the performance of the Bengkulu Regional Police Headquarters' General Criminal Investigation Directorate with a sig value of $0.810 > \alpha (0.05)$

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan komponen yang paling menentukan kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat pada organisasi adalah hal utama yang harus dilakukan agar berdambak positif terhadap kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka semakin sulit tujuan organisasi dapat dicapai (Handoyo, 2017:54). Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di Instansi. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan keinginan pegawai untuk memenuhi serta mentaati peraturan-peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Dalam setiap organisasi, disiplin merupakan suatu kesadaran akan hak dan kewajiban pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh para setiap pegawai, karena pegawai merupakan penggerak setiap kegiatan dalam suatu organisasi atau instansi. Dalam melakukan kegiatan tersebut, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan serta didukung dengan peraturan kerja sehingga dapat menciptakan kedisiplinan. Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawai, karena dengan kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai maka mereka akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun. Peraturan tersebut diperlukan untuk memberikan bimbingan dan melatih disiplin bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib, semangat kerja, dan kinerja pegawai akan meningkat. Tanpa adanya kedisiplinan maka organisasi/instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu, sebagai bagian integral dari sistem pemerintahan di Indonesia, memiliki peran krusial dalam menjalankan sistem penegakan hukum. Keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu sangat tergantung pada kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana sebuah lembaga mampu menjalankan fungsinya. Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu tidaklah ringan. Dalam sebuah organisasi yang kompleks dan dengan tuntutan tugas yang berat, pengawasan dan disiplin kerja menjadi dua faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, disiplin kerja adalah landasan etis dan normatif yang memastikan bahwa pegawai melaksanakan



tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan. Ketika pengawasan dan disiplin kerja berjalan dengan baik, kinerja pegawai akan meningkat, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat besar bagi masyarakat yang dilayani oleh Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu. Namun, penting untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu, serta bagaimana interaksi antara keduanya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti di Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu bahwa pengawasan yang dilakukan atasan atau pimpinan terhadap pegawainya masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai sehingga masih adanya pegawai yang datang terlambat, walaupun atasan telah tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada pegawai yang melakukan kesalahan. Pada penelitian ini, yang dilakukan peneliti adalah membahas tentang pengawasan dan disiplin kerja diatas fenomena yang terjadi di Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu apabila pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan kinerja pegawai tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Pengawasan

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh Instansi dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan - penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Instansi sebelumnya.

Menurut Noor (2019:283) pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Handoko (2017:359-360) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Daulay (2016:184) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan Instansi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam Instansi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan Instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Afandi (2018:12), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) mengatakan "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Sedangkan menurut Sutrisno (2016:89). Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dari penjelasan tentang pengertian disiplin kerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Instansi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Instansi.

Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah Instansi atau sebuah Instansi dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan Instansi. Menurut Afandi (2018:84) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sesama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Noor (2018:272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan,

misalnya standar target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jadi, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi supaya instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Uji validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2018:76).

Dalam uji validitas digunakan program aplikasi SPSS versi 20.0. uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam koesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson dengan nilai signifikansi 5% dengan nilai kritis atau dengan kata lain dapat dibandingkan antara r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (*degrees of freedom/df*) = n-2, dengan n = jumlah sampel (Sugiyono, 2018:82).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap *variable*. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing *variable* sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan *variable-variabel* pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing *variable* penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua *variable-variabel* dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu *variable* t penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (*Coonbach alpha* $\alpha > 0,6$).

Uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan membuat persamaan regresi sederhananya dan menguji keberartian dan kelinieran regresi. Persamaan regresi sederhana diperoleh dengan bentuk :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y= Variabel terikat (*variable* yang diduga)

X= Variabel bebas

a= Konstanta

b= Koefisien regresi (slop)

e =Tingkat kesalahan

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

Uji t

Uji t dilakukan terhadap data ordinal untuk menguji korelasi duasampel yang dianalisis. Pengujian ini digunakan untukmengetahui apakah masing – masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara mengetahui jika hipotesis diterima apabila sig $< \alpha$ (0,05), dan sebaliknya jika sig $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis ditolak Sugiyono (2018:244).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji : $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk alternative dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = (R^2/k) / ([(1-R)]^2 / (n-k-1))$$



Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keeratn hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabelbebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai *Pearson Correlation* < r_{tabel} item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

Pengujian Validitas Pengawasan (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pengawasan

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Pengawasan (X1)	X1.1	0.489	0.367	0.000	Valid
	X1.2	0.616	0.367	0.000	Valid
	X1.3	0.855	0.367	0.000	Valid
	X1.4	0.588	0.367	0.000	Valid
	X1.5	0.713	0.367	0.000	Valid
	X1.6	0.576	0.367	0.000	Valid
	X1.7	0.693	0.367	0.000	Valid
	X1.8	0.588	0.367	0.000	Valid
	X1.9	0.709	0.367	0.000	Valid
	X1.10	0.755	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r_{hitung} semua lebih besar dari r_{tabel} yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $29-2 = 27$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,367 dan nilai signifikan < 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengawasan telah valid.

Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.729	0.367	0.000	Valid
	X2.2	0.680	0.367	0.000	Valid
	X2.3	0.523	0.367	0.000	Valid
	X2.4	0.556	0.367	0.000	Valid
	X2.5	0.667	0.367	0.000	Valid
	X2.6	0.538	0.367	0.000	Valid
	X2.7	0.556	0.367	0.000	Valid
	X2.8	0.697	0.367	0.000	Valid
	X2.9	0.497	0.367	0.000	Valid
	X2.10	0.566	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Kinerja	Y.1	0.553	0.367	0.000	Valid
	Y.2	0.653	0.367	0.000	Valid
	Y.3	0.638	0.367	0.000	Valid
	Y.4	0.797	0.367	0.000	Valid
	Y.5	0.638	0.367	0.000	Valid
	Y.6	0.797	0.367	0.000	Valid
	Y.7	0.649	0.367	0.000	Valid
	Y.8	0.745	0.367	0.000	Valid
	Y.9	0.520	0.367	0.000	Valid
	Y.10	0,683	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $29-2= 27$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,367 dan nilai signifikan $<0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (*Cronbach alpha* $\alpha > 0,6$).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,703	Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Disiplin Kerja (X2)	0,749	Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Kinerja Pegawai (Y)	0,745	Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel pengawasan (X_1) sebesar 0,703, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,749, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,745. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut :



Tabel 5. Analisis Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
Pengawasan	,166	,061	,348	2,730	,004
Disiplin Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variable bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut Sugiyono (2018:216) adalah sebagai berikut :

**Table 6 Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
Pengawasan	,166	,061	,348	2,730	,004
Disiplin Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

**Table 7 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
Pengawasan	,166	,061	,348	2,730	,004
Disiplin Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Table 8 Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	33,468	2	16,734	3,7	,029 ^b
Residual	249,413	26	4,454		
Total	282,881	28			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Tael 9 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.416 ^a	.118	.087	2.110	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 2,730 yang lebih besar dari pada nilai ttabel 2,002 atau nilai sig sebesar 0,04 < alpha 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,166. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima dengan kata lain pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pengawasan semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas responden menjawab setuju terkait pada variabel pengawasan tentang pegawai dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya, seperti pada pegawai Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu, mereka mampu menerima pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan waktu yang telah ditentukan tanpa paksaan. Dan minoritas menjawab kurang setuju terkait pada pegawai dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan seperti pada pegawai Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu mereka diberikan waktu yang sangat sedikit untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga mereka tertekan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan pada Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dalam pekerjaan. Pengawasan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan pegawai maupun kepentingan Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Noor (2013:283) pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung 0,241 yang lebih kecil dari 2,002 dengan nilai sig sebesar 0,810 > alpha 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ Diterima dan H_a ditolak dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesedian seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para pegawai Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Margaret (2017) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan hal ini juga didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Gusti (2012) berhasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo Pasca.

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, dari hasil persamaan ini memperlihatkan bahwa semua variabel X (Pengawasan dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sehingga dapat disimpulkan bahwa :Jika pengawasan dan disiplin kerja di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 23,319. Jika pengawasan ditingkatkan 100%,



maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan. Jika disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,015 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan. Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $31-3=28$ sehingga diketahui bahwa nilai Ftabel adalah sebesar 3,16 jika dibandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel maka hasil dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu.

Dengan demikian pengawasan dan disiplin kerja pegawai perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja pegawai akan meningkat lebih baik. Pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai artinya jika pengawasan pada suatu Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu tersebut.

Begitu juga dengan disiplin apabila Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margaret (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Nurkocim dan Nurlaila (2016) membuktikan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, artinya jika pengawasan dan disiplin kerja 100%, maka kinerja pegawai akan bernilai masing-masing 0,166 dan 0,015.
4. Selanjutnya diketahui berdasarkan data tabel uji F terdapat nilai sig sebesar $0,029 < 0,05$ artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel keterikatan secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, sehingga diketahui bahwa nilai Ftabel maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu.

Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya Instansi terlebih dahulu memperhatikan pengawasan dan disiplin kerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja pegawai.
2. Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu harus bisa mempertahankan kinerja pegawainya dan juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.

3. Lebih khususnya untuk Kantor Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Bengkulu sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana pengawasan dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2014. *Psikologi Industri*. Liberti. Yogyakarta.
- Griffin, R.W. 2013. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2013. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Kineka Cipta. Bandung
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Cetakan Ke-8*. Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Grafindo. Jakarta
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2015. *Metode Penelitian Klinis*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Purnumo, Joko. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- iagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sofyandi dan Garniwa. 2017. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta