

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI SATUAN SABHARA POLRES MUNA**

**Adri Pontjodiredjo**

[adripontjodiredjo@mail.com](mailto:adripontjodiredjo@mail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

**Ibnu Hajar**

[ibnuhajar1954@gmail.com](mailto:ibnuhajar1954@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Muhammad Masri**

[masribones@gmail.com](mailto:masribones@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Agustinus Tangalayuk**

[agustinustangalayuk@uho.ac.id](mailto:agustinustangalayuk@uho.ac.id)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Info Jurnal**

**Sejarah Artikel:**

Diterima

13 – 10 – 2022

Disetujui

26 – 11 – 2022

Dipublikasikan

28 – 12 - 2022

**Keywords:**

Leadership Behavior,  
Work Discipline,  
Internal Control,  
Police Member  
Performance.

**Klasifikasi JEL:**

H10; H11

**Abstract**

*This study aims to: 1) determine the influence of leadership behavior, work discipline, and internal control simultaneously on the performance of the Sabhara unit of the Muna Police, 2) to determine the effect of leadership behavior on the performance of the personnel of the Sabhara Police of Muna, 3) to determine the effect of work discipline on the performance of the personnel of the Sabhara unit of the Muna Police, and 4) knowing the effect of internal control on the performance of the personnel of the Sabhara unit of the Muna Police.*

*The object of this research is the personnel of the Sabhara unit of the Muna Police. The population of the study was the police officers who served in the Sabhara unit of the Muna Police with a total of 65 personnel. Collecting research data using questionnaires, research data were analyzed using SPSS ver 22 to determine the results of regression analysis of the influence of the independent variable on the dependent variable.*

*The results of the study: 1) Leadership behavior has a positive and significant effect on the performance of the members of the Sabhara Polres Muna Police Unit, 2) Work discipline partially has a positive and significant effect on the performance of the members of the National Police Unit Sabhara Polres Muna, 3) Partial internal supervision has a positive effect and significant on the performance of the members of the Sabhara Police Unit of the Muna Police, and 4) The simultaneous and positive influence of leadership behavior, work discipline, and internal control on the performance of the members of the Sabhara Police of the Muna Police.*

## **I. PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu organisasi pemerintahan yang berfungsi untuk menjaga keamanan serta ketertiban ditengah masyarakat disamping itu juga bertugas dalam melakukan penyelidikan terhadap perkara-perkara kriminal. Definisi kepolisian menurut Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1997 pasal 1 dan Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 1 ialah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia mengemban tugas-tugas kepolisian diseluruh wilayah Indonesia.

Kepemimpinan seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi mempengaruhi kinerja positif yang nyata bagi personil kepolisian. Apabila kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga akan baik atau tinggi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar mencapai tujuan yang ditentukan. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan dengan pengarahan anggota pada tujuan organisasi demi meningkatkan kinerja seluruh anggotanya.

Kinerja personil kepolisian juga dapat dipengaruhi oleh pengawasan terhadap anggota. Pengawasan yang baik dan benar akan dapat mendukung kinerja personil kepolisian. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing memerlukan hal ini untuk mengevaluasi kinerja anggota agar kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan. Evaluasi prestasi kerja dan tindakan-tindakan korektif adalah aktivitas mendasar seorang pemimpin untuk mengamati, memperbaiki, dan meluruskan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Pengawasan oleh manajemen bertujuan untuk membandingkan standar kinerja, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan apakah sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat sumber daya manusia digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Dalam hal ini Personil Polres Muna masih banyak anggota yang kurang menguasai dengan peraturan dinas yang telah ada serta kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain kepemimpinan dan pengawasan, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tanpa adanya disiplin kerja maka suatu instansi kerja akan sulit dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang sangat cepat di era global. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat anggota kepolisian bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja. Dalam hal ini personil Polres Muna masih kurang akan kesadaran dan kesediaan terhadap peraturan dalam pendisiplinan kinerja anggota kepolisian.

Akhir-akhir ini personil Polres Muna banyak melakukan penyimpangan dalam hal kedisiplinan. Mulai dari terlambat saat masuk dinas dan kurang menguasai dengan peraturan dinas yang telah ada. Hal ini dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas pokok kedisiplinan. Karena kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan saat ini belum sesuai dengan kondisi di kantor saat ini dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan baik, yang dikarenakan luasnya wilayah kerja Polres Muna saat ini yang mencakup dua wilayah yakni Kabupaten Muna dan Kabupaten Muna Barat serta berimbas kepada menurunnya kedisiplinan maupun kualitas kinerja pegawai tersebut

Berdasarkan uraian latar belakang, masih terdapat kesenjangan hasil penelitian. Karena itu maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Personil unit sabhara Polres Muna".

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Secara umum dasar teori yang digunakan untuk menjelaskan dan menguji secara empiris pengaruh konstruk pengembangan SDM dan kinerja pegawai studi ini adalah teori Manajemen SDM. Menurut Armstrong (2020:3) bahwa manajemen SDM didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling bernilai yaitu para pegawai yang bekerja baik secara individu maupun bersama-sama yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pegawai maupun tujuan organisasi. Dengan demikian secara umum tujuan dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui pegawainya Armstrong (2020:8). Konsisten dengan pendapat Dessler (2019:3) bahwa manajemen SDM mengacu pada kebijakan dan praktik yang perlu

dilakukan pegawai atau aspek SDM dari posisi manajemen termasuk perekrutan, penyingkapan, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Lebih lanjut Dessler (2019:4) menyatakan manajemen SDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, pemberian kompensasi kepada pegawai, memberikan perhatian pada hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan pegawai dan masalah keadilan.

Manajemen SDM adalah melakukan analisis pekerjaan, perencanaan kebutuhan personel, merekrut pegawai yang tepat untuk pekerjaan tertentu, mengarahkan dan melatih, mengelola upah dan gaji, memberikan manfaat dan insentif, mengevaluasi kinerja, menyelesaikan perselisihan, dan berkomunikasi dengan semua karyawan disemua tingkatan Robbins dan Judge (2018:16). Pendapat yang sama oleh Konsisten dengan pendapat Ivancevich (2014:34) bahwa MSDM secara khusus dituntut fokus terhadap segala aktivitas yang berhubungan dengan manusia.

### **Teori Kepemimpinan**

Menyadari betapa pentingnya kepemimpinan dalam organisasi, maka tidak sembarang orang bisa menjadi pemimpin, tentu yang memenuhi persyaratan, baik itu persyaratan administratif maupun pengalaman kepemimpinan dalam organisasi. Hal tersebut bisa berupa golongan/pangkat, jabatan akademik, atau pernah menjadi pejabat sesuai dengan prosedur yang ada. Itupun masih belum cukup tanpa didukung kecakapan, ketegasan, dan dedikasi serta visi yang kuat dari calon pemimpin. Visi dimaksud antara lain kemampuan memprediksi atau melihat kejadian ke depan. Kemampuan memprediksi ke depan inilah yang tidak bias dilakukan oleh setiap orang yang menjadi pemimpin.

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Perilaku Kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perilaku pimpinan pada Personil Unit Sabara Polres Muna dalam mempengaruhi bawahannya baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kinerja pegawai melalui prosedur kerja yang jelas, jalur komunikasi yang jelas, sikap persahabatan, saling percaya, penghargaan, memberdayakan bawahan, memberi bimbingan, peduli terhadap bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan memperhatikan karir bawahan. Indikator pengukuran kepemimpinan yaitu: (1) perilaku instruktif (*directive*), (2) perilaku konsultatif atau mendukung (*consulting atau supportive*), (3) perilaku partisipatif (*participative*), (4) perilaku berorientasi pada hasil (*achievement*).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada kepolisian didasari pada peraturan pemerintah republik Indonesia No. 2 Tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota kepolisian negara republik indonesia, menyatakan bahwa Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Selanjutnya Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Disiplin adalah kehormatan, kehormatan sangat erat kaitannya dengan kredibilitas dan komitmen, disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah kehormatan sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menunjukkan kredibilitas dan komitmen sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, karenanya pembuatan peraturan disiplin bertujuan untuk meningkatkan dan memelihara kredibilitas dan komitmen yang teguh. Dalam hal ini kredibilitas dan komitmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai pejabat negara yang diberi tugas dan kewenangan selaku pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, penegak hukum dan pemelihara keamanan.

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin berupa ketaatan dan kepatuhan yang sesungguhnya terhadap peraturan disiplin anggota polisi, serta serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota polisi. Indikator pengukuran variabel disiplin (PERKAP No. 2 Tahun 2016 Tentang penyelesaian pelanggaran disiplin anggota Polri) adalah : (1) Legalitas yaitu pernyataan personil polisi terhadap menyelesaikan pelanggaran disiplin berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, (2) Profesionalisme yaitu pernyataan personil polisi terhadap menyelesaikan pelanggaran disiplin sesuai kompetensi dan tanggung jawabnya, (3) Akuntabel yaitu pernyataan personil polisi terhadap menyelesaikan pelanggaran disiplin

dapat dipertanggung jawabkan secara administrative, moral, dan hukum berdasarkan fakta, (4) Kesamaan hak yaitu pernyataan personil polisi terhadap menyelesaikan pelanggaran disiplin wajib diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat dan jabatan, (5) Keadilan yaitu, pernyataan personil polisi terhadap penyelesaian pelanggaran disiplin menjunjung tinggi rasa keadilan bagi semua pihak tanpa dipengaruhi kepentingan tertentu, (6) Praduga tak bersalah yaitu, pernyataan personil polisi terhadap penyelesaian pelanggaran disiplin, setiap anggota polri yang dihadapkan pada perkara pelanggaran disiplin wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap, (7) Transparan yaitu pernyataan personil polisi terhadap penyelesaian pelanggaran disiplin harus dilakukan secara jelas, terbuka dan sesuai prosedur dan (8) Cepat dan tepat yaitu pernyataan personil polisi terhadap penyelesaian pelanggaran disiplin harus cepat dalam pemeriksaan dan tepat dalam penerapan pasal pelanggaran disiplin.

### **Pengawasan Internal**

Menurut Ulum (2009) menyatakan bahwa pengawasan memiliki peran dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Fenomena ini dapat dijelaskan dengan *Asymmetrical Information Theory* yang beranggapan bahwa yang banyak terjadi adalah kesenjangan informasi diantara pihak-pihak yang terkait, terutama antara pihak manajemen yang mempunyai akses langsung dengan subjek yang diinformasikan dan pihak konstituen yang berada diluar lingkungan manajemen. Dengan adanya pengawasan yang baik diharapkan dapat diperoleh keyakinan yang memadai bahwa informasi kegiatan/laporan yang disampaikan oleh manajemen telah melalui pengujian, sehingga dapat diketahui keandalan dan kelayakannya.

Pengawasan internal yang baik merupakan alat yang dapat membantu pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Melalui pengawasan internal yang efektif, pimpinan perusahaan juga dapat menilai apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan telah dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mulyadi (2001: 163), menyatakan bahwa Pengawasan internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Pengawasan Internal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi kepolisian. Indikator pengukuran variabel disiplin (PERKAP No. 2 Tahun 2016 Tentang penyelesaian pelanggaran disiplin anggota Polri) adalah: (1) *Preventif Control*, adalah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya, (2) *Represive control*, adalah pengawasan yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak terjadi pengulangan kesalahan yang sama sehingga hasil sesuai dengan yang diinginkan, (3) Pengawasan saat proses dilakukan, jika terjadi kesalahan segera diperbaiki, (4) Pengawasan berkala, yaitu pengawasan yang dilakukan secara berkala, misalnya perbulan dan per semester, (5) Pengawasan mendadak (sidak), adalah pengawasan yang dilakukan secara mendadak untuk mengetahui apa pelaksanaan atau peraturan-peraturan yang dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dengan baik, dan (6) Pengawasan melekat (waskat) adalah pengawasan yang dilakukan secara integratif mulai dari sebelum, pada saat, dan sesudah kegiatan dilakukan.

### **Kinerja Anggota**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2014:9) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja institusional atau organisasi telah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi. Tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut dalam eori organisasi dirinci dalam sejumlah peranan-peranan yang dilakukan oleh personal organisasi. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Nomor:2 tahun 2018, tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja. Sistem Manajemen Kinerja yang selanjutnya disingkat SMK adalah system yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Indikator pengukuran PKA berdasarkan Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 dilakukan melalui penilaian kontrak kerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target kerja yang terdapat

dalam kontrak kerja selama 1 semester. Karena itu dalam penelitian ini memfokuskan pengukuran kinerja personil polisi berdasarkan penilaian kinerja generik.

Indikator pengukuran kinerja faktor generik yang didasarkan sitensa teori, hasil penelitian dan Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 pada pasal 15 ayat 2 bahwa penilaian PKA yang terdiri dari 10 (sepuluh) indikator yaitu Kepemimpinan, Orientasi pelayanan, Komunikasi, Pengendalian emosi, Integritas, Empati, Komitmen, Inisiatif, Disiplin, dan Kerjasama.

### **Hubungan Antara Variabel**

#### **Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota**

Abbas dan Yaqoob, (2009) dan Riyadi (2011), dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Cahyono (2012), menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dosen serta karyawan universitas. Hasbullah *et al.*, (2010), dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan langsung positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra, (2011). Selanjutnya, Riyadi (2011), dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra, (2011).

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor gaya kepemimpinan dan faktor kinerja anggota Kepolisian. Fahmi (2016: 126), ada yang harus dipahami oleh para pemimpin bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti dengan benar dimana meletakkan tipe kepemimpinan tersebut sesuai dengan tempatnya dan seorang pemimpin yang tidak baik adalah pemimpin yang tidak mengerti bagaimana ia harus bersikap. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yakni:

#### **H1: Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota**

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan.

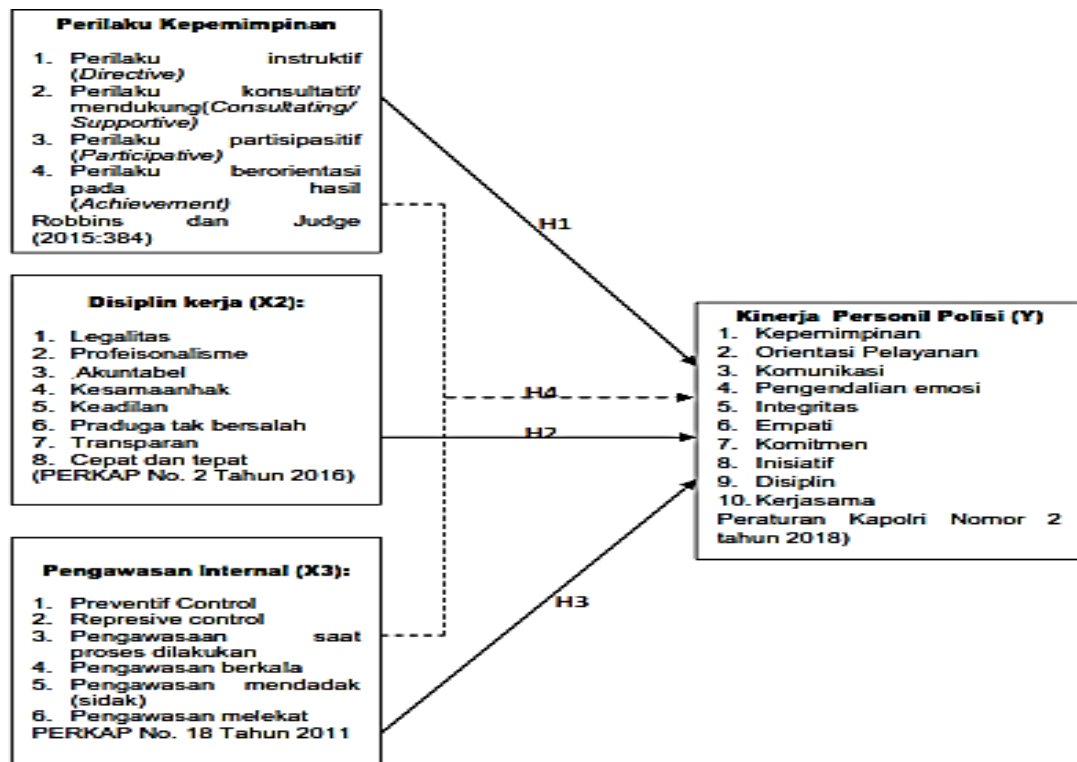
Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yakni:

#### **H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota**

#### **Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Anggota**

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (corporation) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Berangkat dari deskripsi tersebut, Bacal (2005:229), menjelaskan bahwa kinerja perusahaan diawali dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standard telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yakni :

**H3: Pengawasan Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Pengaruh perilaku kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Anggota**

Selain itu dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi juga oleh disiplin kerja dari seorang pegawai. Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 2 Tahun 2016, Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap Peraturan Disiplin Anggota Polri. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. (Setiawan, 2013)

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Menurut Liyas dan Primadi (2017) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya peningkatan kinerja dapat tercapai melalui diri sendiri dari pegawai itu dengan mengembangkan karirnya. Menurut Shaputra dan Hendriani (2015) Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan kinerja organisasi. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat, itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seseorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan dan dicita-citakan.

Menurut Hendro *et al* (2020) Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi kepolisian adalah kinerja anggota kepolisian itu sendiri. Kinerja kepolisian merupakan suatu tindakan yang dilakukan anggota kepolisian dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai amanat rakyat dengan

mengembangkan tugas yang diberikan instansi. Sehingga, Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sistem Manajemen Kinerja Pasal 15 Ayat 2, penilaian kinerja faktor generik meliputi Kepemimpinan, Orientasi Pelayanan, Komunikasi, Pengendalian Emosi, Integritas, Empati, Komitmen Terhadap Organisasi, Inisiatif, Disiplin, Dan Kerja Sama.

Dari beberapa pemikiran di atas, untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini agar lebih mudah pemecahannya maka perlu suatu kerangka pemikiran atau konseptual. Adapun hubungan antara variabel-variabel penelitian antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja personil kepolisian Polres Muna. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian:

**H4. Perilaku Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Internal secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota**

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan internal terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja anggota polisi. Karena itu rancangan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan pengaruh kausal antar variabel berdasarkan pada masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, sehingga jenis penelitian ini adalah verifikasi dan *explanatory research*. jumlah Personil Unit Sabhara Polres yang menjadi populasi penelitian ini sebanyak 65 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil dan peneliti mudah menjangkaunya karena teman sejawat, maka semua populasi sebanyak 65 orang di jadikan responden kecuali pimpinan dan peneliti sendiri. Dengan demikian jumlah responden sebanyak 63 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dikumentasi dalam memperoleh data-data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian initerdiri dari dua, yakni metode analisis statistic deskriptif dan metode analisis statistic inferensial. Dalam penelitian ini untuk melakukan analisis data menggunakan bantuan computer dengan menggunakan program SPSS.

### IV.

### HASIL PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal dilihat atau mendekati normal (Ghozali, 2013:161). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot*.
2. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. *Variable orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:106). Untuk melihat apakah ada kolinieritas dalam penelitian ini, maka akan dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghozali batas nilai VIF yang diperkenankan adalah maksimal sebesar 10. Dengan demikian nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi.
3. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi heteroskedastisitas atau data memiliki kesamaan varians (Ghozali, 2013)

#### Hasil Penelitian

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai variabel yang disebabkan oleh variabel lain dan untuk menemukan tingkat keeratan hubungan variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Dalam penelitian ini, uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

**Ringkasan Hasil Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,857	2,202		-2,206	,031		
	kepemimpinan (X1)	,557	,061	,470	9,165	,000	,705	1,417
	Disiplin (X2)	,162	,032	,257	4,991	,000	,701	1,427
	Pengawasan (X3)	,344	,037	,455	9,289	,000	,773	1,294

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah Data Melalui SPSS, 2021

Persamaan regresi pada perhitungan pengaruh kepemimpinan, disiplin, pengawasan, terhadap kinerja dapat dinyatakan dalam persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,470X_1 + 0,257X_2 + 0,455 X_3$$

Hasil persamaan regresi Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi kepemimpinan terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,470, dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang meningkat akan membuat kinerja meningkat.
2. Nilai koefisien regresi disiplin terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,257, dapat diartikan bahwa meningkatnya disiplin, maka akan membuat kinerja meningkat
3. Nilai koefisien regresi pengawasan terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,455, dapat diartikan bahwa semakin baik pengawasan, maka akan membuat kinerja meningkat

**Pengujian Hipotesis**

H1. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti atau diterima.

H2. Hasil pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti atau diterima.

H3. Hasil pengujian pengaruh pengawasan terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti atau diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji validasi instrument variabel perilaku kepemimpinan diperoleh nilai corrected item korelation antara 0,369 hingga 0,436, sehingga seluruh pernyataan pada variabel perilaku kepemimpinan valid. Demikian juga pada uji reliabilitas dengan nilai  $0,686 > 0,6$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel kepemimpinan reliabel. Hasil pengujian persamaan regresi pada variabel perilaku kepemimpinan terhadap kinerja anggota polisi menunjukkan koefisien regresi perilaku kepemimpinan terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,470, dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang meningkat akan membuat kinerja meningkat.

Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik yang direfleksikan melalui perilaku kepemimpinan direktif, perilaku kepemimpinan suportif, perilaku kepemimpinan partisipatif dan perilaku kepemimpinan berorientasi pada hasil mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai yang direfleksikan melalui perilaku yang direktif, perilaku yang suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian hasil. Artinya semakin baik pelaksanaan perilaku kepemimpinan berdampak terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diemban seorang anggota yang pada akhirnya meningkatkan kinerja anggota kepolisian khususnya pada satuan Sbhara Polres Muna yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung pula oleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas sarjana. Dengan demikian pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang tinggi Robbins dan Timothy (2015). Selanjutnya didukung pula oleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebagian besar sudah di atas 10



tahun. Kondisi ini menunjukkan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bombana telah memiliki masa kerja yang sudah lama dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai kemampuannya. Robbins dan Timothy (2013) menyatakan orang-orang yang telah lama bekerja pada organisasi akan lebih produktif dibandingkan dengan pegawai masa kerjanya lebih rendah.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Luthans (2011) dalam *Path Goal Teori* bahwa perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja bawahan. Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat Gibson *et al.* (2012) menyatakan perilaku pemimpin memiliki dampak atas prestasi bawahannya atau kinerja organisasi. Selanjutnya Jennifer & Jones (2005:363) kepemimpinan berpengaruh terhadap anggota kelompok dalam organisasi dan membantu anggota organisasi untuk mencapai kinerja organisasi. Pendapat yang sama oleh Schemerhon (2010:341) kepemimpinan berorientasi pada prestasi agar mencapai standar kinerja yang tinggi. Hasil penelitian dapat mengkonfirmasi pendapat yang dikemukakan oleh Daft Richard (2015:4) dan Robbins & Judge (2015:384) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk saling mempengaruhi antara pemimpin, pengikut maupun kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Selanjutnya Yukl (2013:4) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi atau komitmen yang tinggi dalam upaya efektivitas pencapaian kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena itu temuan dapat membuktikan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Luthans (2011) dalam *Path Goal Teori* bahwa perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja bawahan. Kemudian konsisten dengan pendapat Yukl (2013:4) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi atau komitmen yang tinggi dalam upaya efektivitas pencapaian kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini mendukung dan dapat memperkuat temuan penelitian Munazar dkk (2015), Mousa K. (2015), Asrar dan Kuchinke (2016), Wiwik H. (2016), Reinald M. dkk. (2016), Royhul A. dkk (2016), Dhaifallah (2016), Hülya dan Gönül (2016), Teguh P. (2017), Luu dan Thao (2017), Hatane S. *et al.* (2017), dan Suharno *et al.* (2017) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian terdapat perbedaan dengan penelitian Albert Puni *et al.* (2014) menemukan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya berbeda pula dengan temuan penelitian Adya H. dan Nasharuddin (2017) dan Unna Ria S. (2016) yang menemukan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil pengujian pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dari peneliti terdahulu, masih terdapat kontradiksi yang disebabkan oleh perbedaan pengukuran indikator perilaku kepemimpinan dan kinerja pegawai, waktu dan tempat, dasar teori, obyek dan unit analisis serta pendekatan dan metode analisis data yang digunakan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa Penerapan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja anggota Polri satuan Sabhara Polres Muna, nilai sig (0.000) dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara penerapan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri satuan Sabhara Polres Muna Hipotesis diterima.

Variabel penerapan disiplin kerja dengan indikator atau item: legalitas, profesionalisme, akuntabel kesmaan hak, keadilan, praduga tak bermasalah, transparan, Cepat dan tepat, mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap anggota Polri satuan Sabhara Polres Muna.

Berdasarkan hasil uji validasi instrument variabel disiplin diperoleh nilai corrected item korelation antara 0,391 hingga 0,521 yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid. Demikian juga pada uji reliabilitas dengan nilai 0,836 > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel disiplin reliable. Hasil pengujian persamaan regresi pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja anggota polisi menunjukkan koefisien regresi disiplin terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,257, dapat diartikan bahwa meningkatnya disiplin, maka akan membuat kinerja meningkat.

Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan beberapa penelitian, Arironang, Keke T. (2005), Lastriani, Elvi. (2014). Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012), Petrus Canisius Alfanno Anggoro Putra (2005), Andi Edison (2011), Zaldi Akmal (2012), dan Gede Prawira Utama Putra (2013), menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerjasignifikan berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji validasi instrument variabel pengawasan internal diperoleh nilai corrected item korelation antara 0,396 hingga 0,506, sehingga seluruh pernyataan pada variabel pengawasan valid. Demikian juga pada uji reliabilitas dengan nilai 0,806 > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel pengawasan reliabel. Hasil pengujian persamaan regresi pada variabel pengawasan internal terhadap kinerja anggota polisi menunjukkan koefisien regresi disiplin terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,455, dapat diartikan bahwa semakin baik pengawasan, maka akan membuat kinerja meningkat.

Hasil penelitian ini memiliki manfaat yang utama diperoleh dari pengawasan intern yaitu membantu organisasi institusi kepolisian dalam mencapai prestasi dan target yang menguntungkan dan mencegah kehilangan sumber daya. Dapat membantu menghasilkan kinerja pemerintah daerah yang dapat dipercaya, dan dapat memastikan suatu organisasi mematuhi undang-undang dan peraturan, terhindar dari reputasi yang buruk dan segala konsekuensinya. Selanjutnya dapat pula membantu mengarahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dan terhindar dari hal yang merugikan. Sedangkan tujuan diadakannya pengawasan internal adalah untuk mencapai tingkatan kinerja yang telah direncanakan, menjamin susunana birokrasi yang baik dalam operasi unit-unit atau bagian satker pada organisasi kepolisian khususnya pada satuan Unit Sabhara Polres Muna baik secara internal maupun eksternal untuk memperoleh perpaduan yang maksimum dalam pengelolaan pembangunan dalam rangka memberikan pelayanan serta memberikan perlindungan publik dari penyalahgunaan wewenang; serta mengendalikan agar administrasi kepolisian dikelola secara tertib sebagaimana mestinya, dan pimpinan kepolisian melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa perilaku proaktif dapat dipengaruhi oleh pengawasan. Pengawasan sendiri terbagi menjadi pengawasan secara langsung (*direct relation*) dan pengawasan secara tidak langsung (*indirect relation*), keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif (Sonntag & Spsychala, 2012). Penelitian yang sama juga dilakukan Hooft & Bakker (2015) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif. Pengawasan berperan penting di dalam organisasi karena berpengaruh terhadap proses yang berjalan dalam setiap pekerjaan.

Pengawasan yang baik dan benar akan dapat mendukung kinerja personil kepolisian. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing memerlukan hal ini untuk mengevaluasi kinerja anggota agar kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan. Evaluasi prestasi kerja dan tindakan-tindakan korektif adalah aktivitas mendasar seorang pemimpin untuk mengamati, memperbaiki, dan meluruskan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Pengawasan oleh manajemen bertujuan untuk membandingkan standar kinerja, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan apakah sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat sumber daya manusia digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Dalam hal ini Personil Polres Muna masih banyak anggota yang kurang menguasai dengan peraturan dinas yang telah ada serta kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **Pengaruh Simultan Perilaku Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama perilaku kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan pengendalian internal (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri satuan Sabhara Polres Muna, yang dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa perilaku kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satuan sbhara polres Muna (Y). Demikian pula disiplin kerja (X2) dan pengendalian internak (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satuan sbhara polres Muna (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0,05. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik perilaku kepemimpinan, disiplin kerja, maupun pengendalian internal, maka akan meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R<sup>2</sup> (determinasi berganda) adalah sebesar 0,881. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 88,1%. Sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Perilaku kepemimpinan yang demokratis sangat diperlukan untuk personil Unit Sabhara Polres Muna, yang mana digunakan untuk meningkatkan kinerja personil untuk memaksimalkan pelayanan sehingga kebutuhan masyarakat tercapai. Perkembangan mental mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja, sehingga Polres Muna menginginkan perbaikan kinerja personil. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak kepolisian lebih memperhatikan dan memperbaiki perilaku kepemimpinan, didiplin kerja dan pengawasan internal agar dapat meningkatkan perilaku etis anggota kepolisian sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Reza Nurul Ichsan et.al., (2021); Ashori, Shodiq (2020); Meina Woro Kustinah et.al., (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maha Putra & Muhammad Bukhori, 2021; Ilham et.al. (2020); Veta Lidya Delimah Pasaribu et.al (2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang menyatakan adanya pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Enah Unayah (2020) dan Said Muhammad Rizal & Radiman (2019).

## **V. KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Personil Pada Satuan Sabhara Muna sehingga yang mempengaruhi kinerja personil hanyalah pada Polres Munasaja serta tidak dapat digeneralisasi untuk kantor instansi lain. Dan (2) Dalam penelitian ini menggunakan persepsi para personil pada Anggota Satuan Sabhara Polres Muna melalui penilaian diri sendiri atau *self appraisal*. Pengumpulan data penelitian ini tidak bisa mendampingi setiap responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini dapat membuat personil dalam memberikan tanggapan terhadap item pernyataan bisa menjadi subjektif

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain: 1) Pengaruh secara simultan dan positif antara perilaku kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan internal terhadap kinerja Anggota Polri Unit Sabhara Polres Muna, 2) Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Unit Sabhara Polres Muna. Artinya perubahan peningkatan perilaku kepemimpinan yang direfleksikan melalui perilaku instruktif, perilaku konsultatif atau mendukung, perilaku partisipatif dan perilaku berorientasi pada hasil memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja personil, 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Unit Satuan Unit Sabhara Polres Muna. Artinya perubahan peningkatan disiplin kerja yang direfleksikan melalui legalitas, profesionalisme, akuntabel, kesamaan hak, keadilan, praduga tak bersalah transparan, cepat dan tepat memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja personil, dan 4) Pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri Unit Satuan Sabhara Polres Muna. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi pengawasan internal maka kinerja polisi semakin meningkat. Dengan demikian adanya peningkatan pengawasan internal yang direfleksikan melalui Preventif Control, Represive control, Pengawasan saat proses dilakukan, Pengawasan berkala, Pengawasan mendadak dan Pengawasan melekat mempunyai kontribusi yang sangat bermakna atau signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, 2020. *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. Nuril Anshori, et. al., 2021. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen vol.4 no.1*

- Agustinus Widanarto, 2012. *urnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol 12, No 1. Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal dan Kinerja Pemerintah. Arens, et al. 2003. Ninth Edition. *Auditing and Assurance Service-An Integrated Approach*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Amirullah, 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Aritonang, 2005. *Tinjauan Tentang Pelaksanaan Disiplin Kerja Pada PT.Global Service Provider*. Bandung
- Armstrong, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Seri Pedoman Manajemen)*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo
- Bernardin, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bennett, 2004. *Indonesian infertility patients' health seeking behaviour and patterns of access to biomedical infertility care: an interviewer administered survey conducted in three clinics*. Reproductive Health Bennet et al. (2014). Reproductive knowledge and patient education needs among.
- Brahmasari, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2. September 2008: 124-135.
- Cooper dan Seindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Volume 2, Edisi 9. Penerbit PT Media Global Edukasi. Jakarta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks: Jakarta Fahmi
- Lubis dan Ibrahim, 2001. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Salemba Empat.
- Maha Putra & Muhammad Bukhori, 2021. *The Influence of Leadership and Work Discipline on The Employees' Performance at PT Tri Centrum Fortuna*. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis Volume 13 No. 1*. <https://ejournal2.pnp.ac.id/index.php/jipb>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Rosdakarya.
- Malhotra, Nasher K. 2012. *Basic Marketing Research: Integration of Social Media*. Edisi 4. New Jersey: Pearson Education.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. 2014. *Auditing Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Meina Woro Kustinah et.al., (2018) dengan judul penelitian *Effect of Leadership Style and Organization on Employee Through Job Satisfaction (Empirical Study on Five Construction Companies in Indonesia)*. *Jurnal Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 168
- Obiwuru, T. (2011). *Effect of leadership style on organizational performance in small scale enterprises*. *Australian Journal of Business and Management Research*, 100-111.
- Thoah, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Uma Sekaran, 2016. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirjana dan Susilo, 2015. *Kepemimpinan: Dasar-dasar. Pengembangannya*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Veta Lidya Delimah Pasaribu et.al (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.1. Januari 2020 (96 - 114)
- Yimin He, M. Brent Donnellan, Anjelica M. Mendoz, (2019), Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in Personality* 82 (2019) 103848.
- Zainun dalam Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.