



PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN LALU LINTAS POLRES SUKOHARJO

Divania Putri Setyawan
Akademi Kepolisian Republik Indonesia, Semarang
Email: divani_setyawan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pengawasan eksternal dan pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo. Penelitian memiliki manfaat baik secara teoretis dan secara praktis. Penelitian ini menggunakan variabel pengawasan eksternal dan variabel pengawasan internal sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Desain penelitian ini adalah penelitian terapan pada permasalahan kinerja di Polres Sukoharjo dengan regresi linear berganda. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dengan menggunakan program SPSS 16.0. Dari pelaksanaan penelitian didapatkan hasil bahwa seluruh kuisioner yang diberikan ke responden telah valid dan reliabel. Setelah dilakukan uji asumsi klasik dapat dikatakan bahwa model regresi pada pengolahan data bersifat baik dan bisa dilakukan analisis. Hasil analisis regresi linear berganda menyebutkan bahwa hipotesis semakin tinggi pengawasan eksternal maka semakin tinggi kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo diterima dan hipotesis semakin tinggi pengawasan internal maka semakin tinggi kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo ditolak. Simpulan pada penelitian ini berupa pengawasan eksternal berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo sedangkan pengawasan internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo. Rekomendasi penelitian ini adalah dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap sampel yang lebih besar dengan melibatkan seluruh fungsi kepolisian sehingga didapat sebuah model penelitian yang lebih baik. Selain itu diharapkan agar pelaksanaan pengawasan lebih menekankan pada hasil bukan proses.

Kata Kunci : pengawasan eksternal, pengawasan internal, kinerja anggota satuan lalu lintas

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Lalu lintas dan Angkutan Jalan adalah suatu kesatuan sistem yang terdiri atas Lalu Lintas, Angkutan Jalan, Jaringan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Prasarana Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Kendaraan, Pengemudi, Pengguna Jalan, serta pengelolaannya (UU No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan). Segala hal yang bersangkutan dengan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ) diatur dalam UU No.2 Tahun 2002 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan untuk mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran (kamsetibacarlantas) dalam berlalu lintas dan Angkutan Jalan dalam rangka mendukung pembangunan ekonomi dan pengembangan wilayah sebagai upaya memajukan kesejahteraan umum sebagaimana diamanatkan oleh Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lalu lintas adalah gerak Kendaraan dan orang di ruang lalu lintas. Pada kegiatan lalu lintas, keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas harus selalu terwujud.

Setiap tahunnya, jumlah kendaraan yang ada di Indonesia selalu bertambah, Kepala Korps Polisi Lalu lintas Inspektur Jenderal Polisi Agung Budi Maryoto mengatakan bahwa populasi kendaraan yang ada di seluruh bagian Nusantara mencapai 124.348.224 pada tahun 2016. Data itu didapat dari pendaftaran registrasi kendaraan terhitung sampai Juli 2016. Setiap tahun dikatakan pertumbuhan kendaraan enam juta unit per tahun (Kompasnews, 20 Agustus 2016: 1, URL).

Pernyataan di atas dapat diartikan bahwa banyaknya populasi kendaraan di Indonesia saat ini tentu membawa dampak terhadap perkembangan negara ini baik secara negatif maupun positif. Salah satunya dampak tersebut terjadi di Kabupaten Sukoharjo. Dampak yang ada akan terjadi di berbagai bidang yaitu ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, dan keamanan. Pada bidang keamanan yang paling berpengaruh adalah terhadap lalu lintas. Dampak terhadap bidang lalu lintas secara garis besar terletak pada perwujudan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas. Dari garis besar tersebut bisa dijelaskan secara lebih rinci mengenai dampak pertumbuhan jumlah kendaraan di Indonesia berikut.

a. Keamanan lalu lintas adalah suatu keadaan terbebasnya setiap orang, barang, dan/atau kendaraan dari gangguan perbuatan melawan hukum, dan/atau rasa takut dalam berlalu lintas. Pada bidang keamanan, maka dengan banyaknya pengguna kendaraan di Indonesia ini memberikan kesempatan terhadap pelaku kejahatan yang berniat untuk melakukan tindakan kriminal terhadap pengguna motor, sebagai contoh yaitu adanya tindakan pencurian kendaraan bermotor, begal, dan lainnya yang berkaitan dengan kendaraan bermotor. Kejahatan yang terjadi akan menimbulkan kerugian baik materi berupa harta benda maupun kerugian jiwa yang berbentuk luka ringan, luka parah, maupun meninggal dunia.

b. Keselamatan lalu lintas adalah suatu keadaan terhindarnya setiap orang dari risiko kecelakaan selama berlalu lintas yang disebabkan oleh manusia, kendaraan, jalan, dan/atau lingkungan. Pada perihal keselamatan, meningkatnya volume lalu lintas sebagai jumlah rata-rata banyaknya kendaraan yang melewati suatu titik atau garis tertentu pada suatu penampang melintang jalan akan terkena dampak besar. Kepadatan volume lalu lintas akan bertambah dan ditambah dengan faktor pengguna lalu lintas yang lalai dalam mengendarai bisa membawa kerawanan terhadap keselamatan lalu lintas. Dari perihal keselamatan, yang paling banyak terjadi adalah kecelakaan lalu lintas akibat dari kelalaian pengemudi, ketidaksabaran pengemudi dalam menghadapi kemacetan, kondisi pengemudi yang tidak sedang dalam keadaan bugar, kurangnya rambu rambu lalu lintas, kondisi jalan yang rusak, adanya kondisi cuaca, dan lainnya.

c. Ketertiban lalu lintas adalah suatu keadaan berlalu lintas yang berlangsung secara teratur sesuai dengan hak dan kewajiban setiap pengguna jalan. Untuk perihal ketertiban, pelanggaran lalu lintas bisa ditemui dengan ketidak tertiban pengguna lalu lintas baik secara administrasi maupun dalam praktik lapangannya. Dibiidang administrasi bisa dilihat dengan registrasi SIM dengan cara ilegal, tidak melakukan pembaharuan SIM/perpanjangan SIM, tidak mengurus STNK dan BPKB. Sedangkan, pelanggaran ketertiban untuk praktik lapangan bisa nampak dengan pengemudi yang tidak membawa secara lengkap perlengkapan mengemudi yaitu helm, spion kendaraan, surat – surat mengemudi, dan lainnya.

d. Kelancaran lalu lintas adalah suatu keadaan berlalu lintas dan penggunaan angkutan yang bebas dari hambatan dan kemacetan di jalan. Dalam hal kelancaran lalu lintas, volume lalu lintas sebagai satuan jumlah rata – rata banyaknya kendaraan yang melewati suatu titik atau garis tertentu pada suatu penampang melintang jalan, akan terpengaruh dengan adanya penambahan jumlah kendaraan. Kepadatan volume dapat terjadi dengan karena banyaknya pengguna kendaraan mengakibatkan adanya kemacetan sehingga mengurangi kelancaran lalu lintas.

Dari berbagai permasalahan yang menghambat terciptanya keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas maka Polri menjadi salah satu pihak yang bertanggung jawab untuk fenomena tersebut. Sesuai dengan pasal 13 Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Polri mempunyai tugas pokok, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Polri bertugas untuk menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan (Pasal 14 ayat 1 huruf c Undang – Undang No.2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Korps Polisi Lalu di atas sebagai unsur pelaksana Tugas Pokok yang berada di bawah Kapolri bertugas untuk menyelenggarakan peran dan fungsi Kepolisian yang mencakup: 1. Pendidikan Masyarakat tentang tertib lalu lintas; 2. Manajemen operasional dan rekayasa lalu lintas; 3. Penegakkan hukum lalulintas; 4. Registrasi dan Identifikasi pengemudi dan Kendaraan Bermotor; 5. Pusat komunikasi, koordinasi, komando pengendalian dan informasi tentang lalu lintas;

6. Koordinator pemangku kepentingan yang berkaitan dengan penyelenggaraan lalu lintas; 7. Memberikan rekomendasi dampak lalu lintas; 8. Koordinasi dan/atau Pengawas Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Melihat berbagai tugas yang menjadi peran dan fungsi Korps Lalu lintas dan dihubungkan dengan masalah dalam kegiatan berlalu lintas, maka kemampuan sumber daya manusia berupa kinerja anggota Korps Lalu lintas tentu sangat dibutuhkan untuk mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas. Sumber Daya Manusia yang berupa anggota kepolisian korps lalu lintas menjadi salah satu unsur vital dalam Polri. Terdapat dua hal dalam hal ini, pertama, sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi karena sumber daya manusia merancang dan memproduksi jasa, mengawasi kualitas, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan tugasnya (Rachmawatu, 2008:1). Dari Sumber Daya Manusia tersebut, akan dihasilkan kinerja. Kinerja anggota yang menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) mempunyai pengertian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Dari pernyataan di atas, faktor kinerja anggota satuan lalu lintas sangat dibutuhkan untuk mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas. Dengan kinerja anggota lalu lintas yang baik, kamseltibcar lantas akan lebih mudah tercapai.

Namun saat ini, ternyata hal yang diharapkan belum tercapai. Masih banyak pelanggaran lalu lintas yang terjadi di lapangan oleh masyarakat, dan masih belum mendapat penanganan yang memuaskan. Dari hal tersebut dibuktikan dengan masih banyak keluhan dari masyarakat. Salah satu contoh yaitu dari Newdetik.com, 2016 yang menyebutkan bahwa

Suhendar (44) merasa kinerja Polantas belum optimal dalam penindakan, Suhendar mengusulkan agar Polantas bertindak tegas saat penilangan. Hal itu diperlukan supaya ada efek jera. Ada juga Afandi (32) yang mengeluhkan banyak kendaraan yang parkir memakan badan jalan dan motor yang berhenti di *zebracross*. Seharusnya hal itu langsung ditindak Polantas

Masyarakat menilai bahwasanya kinerja anggota lalu lintas masih kurang maksimal, kinerja anggota lalu lintas perlu ditingkatkan. Di sisi lain, kinerja anggota Polres Sukoharjo juga masih dianggap belum optimal dilihat dari jumlah data pelanggaran disiplin selama 4 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Daftar Pelanggaran Anggota Polres Sukoharjo

Tahun	Jumlah Pelanggaran
2013	7
2014	30
2015	29

Sumber : Intel Dasar Polres Sukoharjo, 2017

Data yang diperoleh di atas bisa membuktikan bahwa kinerja anggota Polres Sukoharjo masih belum optimal. Untuk meningkatkan kinerja anggota Polres Sukoharjo, maka dibutuhkan alat pengontrol pelaksanaan tugas.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen berperan sebagai tahap terakhir dalam pelaksanaan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan mempunyai fungsi untuk menjadi alat kontrol kinerja anggota supaya tidak terjadi penyimpangan oleh anggota dan juga alat ukur untuk pencapaian hasil kerja dengan apa yang telah direncanakan.

Sesuai dengan program Kapolri dalam program Profesional, Modern, dan Terpercaya point ke sepuluh, yaitu penguatan pengawasan, maka pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota satuan lalu lintas dalam mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas. Pengawasan menurut Victor dan Jusuf (Pengertianpakar.com, Desember 2014 : 1) adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Dengan pengawasan dapat diketahui sampai dimana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, penyelewengan dan lain – lain kendala di masa yang akan datang. Jadi keseluruhan dari pengawasan merupakan kegiatan membandingkan apa yang sedang atau sudah dikerjakan dengan apa yang direncanakan sebelumnya, karena itu perlu kriteria, norma, standar dan ukuran tentang hasil yang ingin dicapai. Dari pengertian pengawasan diatas, terdapat hubungan yang erat antara pengawasan dengan perencanaan, karena pengawasan dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan dalam pelaksanaan dan hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan. Dalam hal ini, Harold dan Cyriel (Pakarpendapat.com, 2014:1) berpendapat bahwa perencanaan dan pengawasan merupakan dua sisi mata uang yang sama. Dengan demikian, maka rencana dan pengawasan saling berhubungan. Rencana tanpa pengawasan akan cenderung memberi peluang timbulnya penyimpangan-penyimpangan sehingga menghambat dalam pencapaian tujuan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, sehingga berbagai ahli dalam memberikan pendapatnya tentang fungsi manajemen selalu menempatkan unsur pengawasan sebagai fungsi yang penting. Begitu pentingnya pengawasan dalam suatu organisasi sehingga keberhasilan atau kinerja anggota menjadi ukuran, sampai dimana pelaksanaan pengawasan terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengawasan terhadap kinerja dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh pengawasan dalam meningkatkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas di Polres Sukoharjo?” Agar

penelitian yang dilakukan tidak menyimpang atau melebar, maka permasalahan tersebut diturunkan ke dalam beberapa persoalan. Adapun persoalan-persoalan yang dimaksud adalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana sistem mekanisme pengawasan eksternal terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo?
- b. Bagaimana sistem mekanisme pengawasan internal terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo?
- c. Bagaimana kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo?
- d. Apakah pengawasan internal dapat meningkatkan kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo?
- e. Apakah pengawasan eksternal dapat meningkatkan kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan sistem mekanisme pengawasan eksternal terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo.
- b. Mendeskripsikan sistem mekanisme pengawasan internal terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo.
- c. Mendeskripsikan kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo.
- d. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengawasan internal dalam peningkatan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.
- e. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengawasan eksternal dalam peningkatan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis. Dari kedua manfaat tersebut dapat diketahui sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

- a. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengawasan internal, pengawasan eksternal, dan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penelitian lain di bidang pengawasan eksternal, pengawasan internal, dan kinerja anggota satuan Lalu Lintas Kepolisian Negara Republik Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

- a. Manfaat praktis bagi pemerintah diharapkan penelitian ini dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja melalui pengawasan internal dan pengawasan eksternal secara langsung maupun tidak langsung, Polri berhubungan dengan pemerintah dalam pelaksanaan tugas.
- b. Manfaat bagi Kepolisian Negara Republik Indonesia diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan salah satu sumber dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui pengawasan eksternal dan pengawasan internal.

- c. Manfaat bagi anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kinerja personel Polres Sukoharjo. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan bahan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja anggota Polres Sukoharjo.
- d. Manfaat bagi masyarakat diharapkan pengawasan eksternal pada anggota Satuan Lalu Lintas dapat meningkatkan pelayanan prima yang berkaitan dengan meningkatnya kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polri, maka diharapkan masyarakat turut menjaga budaya Polri dan mendukung dengan senantiasa memberikan pengawasan eksternal terhadap Polri guna terciptanya kinerja positif pada anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan kepolisian merupakan salah satu bagian yang wajib dilakukan dalam suatu proses penelitian karena proyek penelitian merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pranata keilmuan. Pada tinjauan kepustakaan ini disampaikan teori-teori dan konsep yang digunakan sebagai landasan teoretis bagi penulisan ini. Landasan yang dibuat digunakan untuk memperkuat dasar dalam pembahasan masalah penelitian. Tinjauan kepustakaan terdiri atas dua sumber kepustakaan yaitu kepustakaan penelitian dan kepustakaan konseptual.

2.1 Kepustakaan Penelitian

Kepustakaan penelitian adalah literatur yang menyajikan informasi tentang hasil penelitian terdahulu. Literatur yang dimaksud dapat berupa dokumen laporan hasil penelitian, jurnal-jurnal ilmiah, maupun tulisan ilmiah lainnya. Laporan hasil penelitian pada umumnya dapat ditemukan dalam skripsi, tesis, atau disertasi (Juknis Penyusunan Skripsi Taruna Akpol, 2016). Adapun kepustakaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanudin (2014) terhadap 35 pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Banten tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa pengawasan berupa *personal observation*, *oral report*, *written report*, dan *control by exception* ditingkatkan maka berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang meningkat. Begitu pula berlaku sebaliknya, bila pengawasan yang dilakukan mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan menurun.

- b. Di sisi lain, penelitian juga dilakukan oleh Rahayu (2006) kepada 93 orang pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektifitas kerja secara analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linear. Dari penelitian yang dilakukan didapat pengaruh yang positif dari faktor pengawasan dan disiplin kerja terhadap keefektifan kerja. Hal tersebut dapat dijabarkan bahwa adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran anggota, pemberian penghargaan terhadap prestasi anggota, maupun penerimaan perintah pimpinan oleh anggota dapat

mempengaruhi keefektifan kerja. Secara terpisah baik faktor disiplin kerja maupun faktor pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan.

c. Penelitian lain dilakukan oleh Aprilian (2013) mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia di Kantor DAOP Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan responden sebanyak 114 orang secara *random sampling*. Data diolah dengan menggunakan cara regresi linear berganda dan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan kepemimpinan dan pengawasan akan diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, pada saat kepemimpinan dan pengawasan menurun, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Adanya penelitian tersebut menyimpulkan bahwa dengan adanya konsistensi pengawasan berupa pengawasan yang sudah dijadwalkan mampu membuat karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada tanpa ada pelanggaran.

d. Penelitian pengaruh pengawasan juga dilakukan oleh Suseno (2013) yang dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jember. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan responden sejumlah 39 orang yang mana jumlah sampel merupakan jumlah populasi untuk menjadi responden. Data diolah dengan cara regresi linear berganda dan didapatkan hasil bahwasanya variabel pengawasan yang terdiri atas penetapan standar kerja, pelaksanaan operasional kerja, dan pelaksanaan mekanisme kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jember.

e. Penelitian Cara Pengawasan Eksternal dan Pengawasan Internal Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Pribadi Karyawan oleh Waal, Rink, dan Stoker (2015) dilakukan terhadap 473 responden secara *online*. Data diolah dengan menggunakan *descriptive statistic* dan mendapatkan hasil bahwa pengawasan internal mempengaruhi secara langsung terhadap keputusan pribadi yang diambil karyawan karena dapat memberikan penghargaan maupun sanksi terhadap keputusan yang diberikan, sedangkan pengawasan eksternal hanya akan memberikan penilaian dan untuk sanksi serta penghargaan diberikan melalui atasan organisasi yang diawasi.

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Hubungan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Hasanudin (2014)	Pengawasan dan kinerja	Analisis Regresi Linear Sederhana	Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan

				Daerah Provinsi Banten
2	Rahayu (2006)	Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Keefektifan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengawasan oleh pimpinan secara simultan memberikan pengaruh yang positif terhadap keefektifan kerja di Badan Kepegawaian Kota Semarang ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap peraturan oleh karyawan
3	Samian dan Aprilian (2013)	Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengawasan secara konsisten memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan minimnya teguran yang dibuat oleh karyawan
4	Suseno (2013)	Pengawasan (Penetapan Standar Kerja, Pelaksanaan Operasional Kerja, Pelaksanaan Mekanisme Kerja) dan Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengawasan yang terdiri atas variabel penetapan standar kerja, pelaksanaan operasional kerja, dan pelaksanaan mekanisme kerja secara simultan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jember
5	Waal, Rink dan Stoker (2015)	Cara Pengawasan Internal dan Pengawasan Eksternal Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Pribadi oleh Karyawan	Deskriptif Statistik	Pengawasan Internal mempunyai dampak langsung terhadap pengambilan keputusan oleh karyawan secara langsung sedangkan pengawasan eksternal hanya mampu memberikan penghargaan ataupun sanksi secara tidak langsung melalui atasan organisasi yang diawasi

Sumber : Hasanudin 2014; Rahayu 2006; Samian dan Aprilian 2013; Suseno 2013; Waal, Rink dan Stoker 2015

Kelima penelitian di atas dijadikan acuan dalam dilakukannya penelitian dalam menggunakan variabel pengawasan eksternal dan pengawasan internal

sebagai variabel independen serta variabel kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian di atas juga menjadi bahan perbandingan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian Hasanudin, Rahayu, Sami'an dan Suseno terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu dalam penggunaan variabel pengawasan. Pelaksanaan penelitian ini menggunakan variabel pengawasan eksternal dan pengawasan internal. Sedangkan pada penelitian oleh Waal, Rink dan Stoker terdapat perbedaan yaitu pada variabel pengambilan keputusan pribadi oleh karyawan sebagai variabel dependen.

2.1 Kepustakaan Konseptual

Kepustakaan konseptual menyajikan konsep, teori, prinsip, pendapat dan gagasan seseorang, yakni yang memiliki kompetensi untuk disiplin ilmu atau pengetahuan yang ditekuninya berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Akademi Kepolisian 2016:12).

2.2.1 Pengaruh dalam Perspektif Ilmiah

Pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 849) memiliki pengertian sebagai daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya.

Sementara itu, Surakhmad (1982:7) menyatakan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang atau juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya.

Jadi, dari pengertian-pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata pengaruh bermuara pada kekuatan untuk membuat perubahan terhadap sesuatu atau bisa juga disebut sebagai sesuatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

2.2.2 Teori Pengawasan

2.2.2.1 Definisi

Pada proses Manajemen, fungsi pengawasan adalah fungsi terakhir. Fungsi ini sangat menentukan proses manajemen dan fungsi ini dianggap sangat penting sehingga pelaksanaan pengawasan harus dilakukan sebaik-baiknya. Menurut Brantas (Brantas, 2009: 188) dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Manajemen menyatakan pengawasan ialah proses rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Pengawasan berbeda dengan pengendalian, perbedaan terletak pada wewenang turun tangan yang tidak dimiliki oleh pengawas. Jadi pengendalian lebih luas dibanding pengawasan.

Pada pelaksanaannya, pengawasan harus terlebih dahulu direncanakan. Dan pengawasan baru bisa dilaksanakan jika ada rencana. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengawasan dilakukan dengan baik. Menurut Strong (Brantas, 2009: 189) *Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans* (pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana).

Menurut Harold (Brantas, 2009: 189) *Controlling is the measurement and correction of the performance of subordinates in order to make sure that enterprise objectives and the plans devised to attain them are accomplished.* (Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana – rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dapat terselenggara).

Sementara G.R. Terry (Brantas 2009:189) menyampaikan bahwa *Controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished that is the standard; what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance and if necessary applying corrective measure so conform with the standard.* (Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilaksanakan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai rencana yaitu selaras dengan standar).

Pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan, namun pengawasan diadakan untuk menghindari terjadi pengawasan, sehingga apa yang direncanakan dapat terlaksana dan tujuan dari organisasi tercapai.

Pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya telah digunakan secara efektif dan efisien mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan seberapa besar penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul.

Menurut Handoko (2009), ada tiga tipe pengawasan. Ketiga tipe tersebut adalah:

- a. Pengawasan pendahuluan dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan sebelum suatu masalah terjadi.
- b. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini, sering disebut pengawasan “Ya – Tidak”, *screening control* atau berhenti – terus, dilakukan selama kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini

merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kegiatan bisa dilanjutkan.

c. Pengawasan umpan balik (*feedback control*), digunakan untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah terselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

2.2.2.2 Pengukuran

Menurut Melanic de Waak dan Janka Stoker (2015), pengawasan terdiri atas dua, yaitu :

a. Pengawasan Internal

. Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (*buit in control*) atau pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh orang atau badan yang telah ditunjuk untuk melakukan pengawasan. Pengawasan Internal dalam dunia kepolisian dilakukan secara intensif terhadap anggota dan juga bisa membangun hubungan pribadi dengan para anggotanya. Pengawasan internal Polri pada tingkat Polres dilakukan oleh beberapa bagian. Bagian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Irwasda dan anggota yang telah ditunjuk untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan rutin yang tercantum dalam Perkap No. 6 Tahun 2014 tentang Pengawasan dan Pemeriksaan Khusus di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sesuai dengan Pasal 1 ayat 4 dijelaskan bahwa Pengawasan dan Pemeriksaan Khusus adalah proses mencari, menemukan, dan mengumpulkan bukti secara sistematis yang bertujuan mengungkapkan terjadi atau tidaknya suatu perbuatan dan pelakunya guna dilakukan tindakan hukum selanjutnya;

2. Sesuai dengan Perkap No. 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor pada pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa Seksi Pengawasan yang selanjutnya disingkat Siwas merupakan unsur pengawasan dan pembantu pimpinan di bidang monitoring dan pengawasan umum pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres. Hal tersebut dijelaskan lebih lanjut pada pasal 27 yang mana dalam pelaksanaan tugas Siwas dibantu oleh Subseksi Bidang Operasional (Subsibdopsnal), yang bertugas melakukan pengawasan dan monitoring secara umum dan insidentil di bidang operasional oleh semua unit kerja, mulai tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian kinerja dan oleh Subseksi Bidang Pembinaan (Subsibidbin), yang bertugas melakukan pengawasan dan monitoring secara umum dan insidentil di bidang pembinaan meliputi personel, materiil, fasilitas, dan jasa;

3. Sesuai dengan Perkap No. 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor pada pasal 1 ayat 11 dijelaskan bahwa Seksi Profesi dan Pengamanan yang

selanjutnya disingkat Sipropam adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang provos dan pengamanan internal pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres. Hal tersebut dijelaskan lebih lanjut dalam pasal 28 yang menyebutkan bahwa Sipropam bertugas melaksanakan pembinaan dan pemeliharaan disiplin, pengamanan internal, pelayanan pengaduan masyarakat yang diduga oleh anggota Polri dan/atau PNS Polri, melaksanakan sidang disiplin dan/atau kode etik profesi Polri, serta rehabilitasi personel;

4. Disisi lain, pengawasan internal yang dilakukan terhadap kinerja anggota pada tingkat Polres dilakukan oleh Kepala Kepolisian Resort sebagai pemimpin dan penanggung jawab seluruh kegiatan yang terjadi di Wilayah Hukum Polres sebagaimana tertulis pada pasal 8 Perkap No. 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor dan juga dilakukan oleh Kepala Satuan Kerja sebagai pengontrol kinerja anggota pada tingkat satuan kerja;

Menurut Brantas (2009) untuk sifat dan waktu pengawasan yang terlaksana adalah :

1. *Preventif Control*, adalah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya. Pengawasan ini dilakukan dengan cara: a) menentukan proses pelaksanaan pekerjaan; b) membuat pedoman pelaksanaan pekerjaan; c) menjelaskan dan mendemonstrasikan cara pelaksanaan; d) mengorganisasi segala macam kegiatan; e) menentukan jabatan, *job description*, *authority*, dan tanggung jawab bagi setiap individu anggota.

2. *Repressive 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. Pengawasan ini dilakukan dengan cara : a) membandingkan antara hasil dengan rencana; b) menganalisis sebab-sebab yang menimbulkan kesalahan dan mencari tindakan perbaikannya; c) memberikan penilaian terhadap pelaksanaannya (jika perlu diberikan sanksi hukuman kepada pelaku yang melanggar); d) menilai kembali prosedur-prosedur pelaksanaan yang ada; e) mengecek kebenaran laporan yang dibuat oleh anggota; f) jika perlu meningkatkan keterampilan atau kemampuan pelaksana melalui *training* atau *education*.

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. Pengawasan ini dilakukan sesekali tanpa diketahui anggota untuk mengetahui kondisi nyata kinerja anggota di lapangan.

6. Pengawasan melekat (*waskat*) adalah pengawasan yang dilakukan secara integratif mulai dari sebelum, pada saat, dan sesudah kegiatan dilakukan.

b. Pengawasan Eksternal

Sedangkan untuk pengawasan eksternal adalah pengawasan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi. Dalam Satuan Lalu Lintas Polres, pelaksanaan pengawasan eksternal terhadap anggota lalu lintas dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Forum Lalu Lintas merupakan forum yang dilaksanakan oleh berbagai pihak antara lain pihak Polri yang dihadiri oleh Kepala Satuan Lalu Lintas selaku koordinator bagian lalu lintas atau yang telah ditunjuk, Jasa Raharja, Dinas Perhubungan, Dinas Pekerjaan Umum, Satpol PP, Dinas Kesehatan, Bapeda, dan TNI. Pada forum lalu lintas, dilakukan koordinasi secara vertikal mengenai masalah ataupun kegiatan yang akan, sedang, dan telah terjadi pada bidang lalu lintas termasuk juga penyampaian tanggapan, koreksi, dan saran terhadap Lalu Lintas di Wilayah Hukum Polres.

2. Masyarakat umum sebagai pengawas kinerja anggota secara langsung di lapangan karena masyarakat umum melakukan bertatap muka terhadap anggota satuan lalu lintas pada saat menggunakan lalu lintas. Pada penyampaian pendapat masyarakat mengenai kinerja ataupun pelayanan terhadap masyarakat oleh anggota Polri, maka Polri telah menyediakan kotak pelayanan aduan masyarakat di setiap tempat pelayanan Polri terhadap masyarakat.

3. Media Sosial sebagai salah satu sarana alat pengawasan kinerja anggota Polri yang secara tidak langsung sering memaparkan kinerja anggota baik yang negatif maupun positif sehingga mendapat tanggapan, kritik dan saran dari masyarakat umum maupun dalam diri Polri sendiri sebagai bahan alat kontrol untuk melakukan perbaikan diri dalam kinerja anggota Polri. Polri telah berpartisipasi aktif untuk mendapatkan pengawasan dari masyarakat melalui akun *Facebook*, *Twitter*, dan *Instagram* ataupun melalui berbagai media sosial lainnya. Melalui akun tersebut, masyarakat dapat memberikan segala tanggapan, kritik dan saran terhadap kinerja anggota Polri. Disisi lain, peranan media sosial berupa koran juga dapat digunakan sebagai alat penyampaian kinerja anggota Polri.

Untuk pelaksanaan pengawasan oleh pihak eksternal dilakukan dengan cara :

1. Pengawasan formal, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh berbagai instansi pemerintah maupun swasta yang bersangkutan dengan Satuan Lalu Lintas Polres secara berkala melalui Forum Kemitraan Lalu Lintas Polres untuk mendapatkan tanggapan berupa pengawasan preventif dan pengawasan represif.

2. Pengawasan informal, yaitu penilaian yang dilakukan oleh masyarakat umum terhadap kinerja anggota baik secara langsung ataupun tidak langsung. Hal ini dilakukan dengan melalui media massa cetak atau elektronik, media sosial, pengisian kotak saran di tiap kantor kepolisian dan juga penyampaian langsung terhadap anggota.

Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik, ada beberapa dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pihak pengawas. Handoko (1998 : 363) mengatakan terdapat 5 (lima) dimensi pengawasan. Kelima dimensi pengawasan tersebut adalah: 1) penetapan standar hasil yang diinginkan; 2) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan; 3) pengukuran pelaksanaan

kegiatan; 4) perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan; 5) pengambilan tindakan korektif bila diperlukan. Sedangkan, Robbins dan Coulter (2005 : 460) menyatakan dimensi pengawasan terdiri atas empat dimensi yaitu: *standards*, *measurements*, *comparison*, dan *action*. Keempat dimensi pengawasan merupakan acuan atau *grand theory* yang mendasari dalam penelitian, lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

1. Dimensi Menetapkan Standar (*Standards*) yaitu penetapan patokan/target atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi. Adanya standar atau hasil yang diinginkan, maka dengan mudah untuk mengetahui penyimpangan kualitas pelayanan. Standar harus jelas, tepat dan dapat terukur termasuk dalam batas waktunya, sehingga mudah dikomunikasikan dan diterjemahkan atau dilaksanakan oleh para pelaksana. Adanya penetapan target atau sasaran yang diinginkan akan menjadi sebuah kriteria guna mengukur kenyataan yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan keadaan yang diinginkan. Selain kejelasan rumusan hasil atau target yang diinginkan juga sebagai kejelasan tolak ukur standar kualitas layanan. Bila target yang diinginkan tidak jelas atau tidak terukur akan mengakibatkan tidak berfungsinya pengawasan.

2. Dimensi Pengukuran (*measurement*). Pengukuran kinerja merupakan proses yang berulang dilakukan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil. Penetapan standar akan sia – sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan.

3. Dimensi Membandingkan (*compare*), yaitu membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi, atau lebih rendah atau sama dengan standar. Proses ini akan menemukan adanya penyimpangan antara standar dengan realisasi apakah standar dapat tercapai. Melakukan perbandingan akan mudah mengetahui penyimpangan yang terjadi. Bila perbandingan tidak dilakukan antara hasil yang diharapkan dengan kenyataan yang dihadapi maka fungsi manajemen tidak berfungsi.

4. Dimensi Melakukan Tindakan (*action*), yaitu keputusan mengambil tindakan koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan antara standar dengan realisasi perlu melakukan koreksi penyimpangan yang terjadi. Tindakan ini dapat dilakukan dengan mengubah standar, ukuran atau norma.

2.2.3 Teori Kinerja

2.2.3.1 Definisi

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah pengembangan yang lebih baik. Disisi lain,

kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan memengaruhi kinerja. Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi merupakan gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

2.2.3.2 Pengukuran

Secara kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi organisasi. Hal tersebut dijabarkan sebagai berikut.

- a. Kuantitas Kerja Standar, hal ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya;
- b. Kualitas Kerja Standar, menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja;
- c. Pemanfaatan Waktu, penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan;
- d. Tingkat Kehadiran, yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan;
- e. Kerjasama Keterlibatan, kerja sama keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

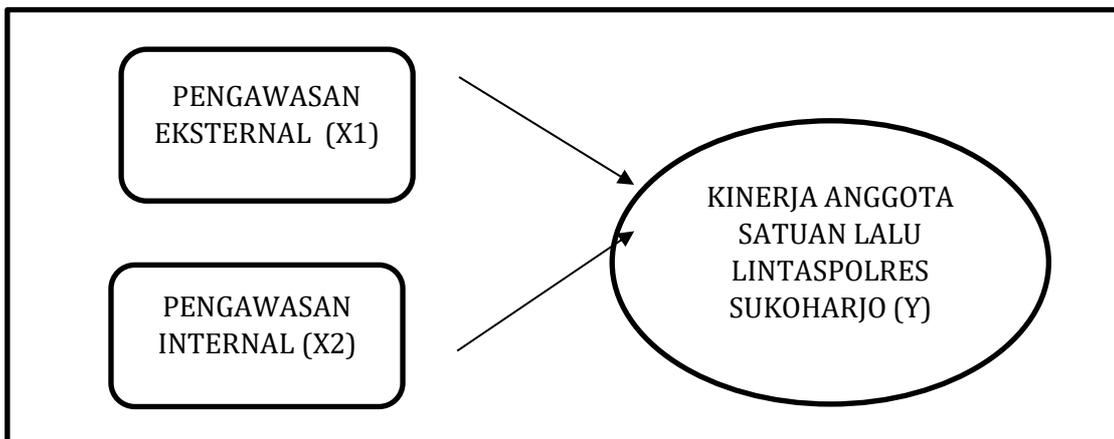
Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan *output* dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Makin tinggi faktor-faktor di atas, makin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.3 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji pengawasan eksternal (X_1) dan pengawasan internal (X_2). Bagaimana pelaksanaan kedua variabel tersebut di

lapangan sehingga berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo (Y) dalam mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas di Wilayah Hukum Polres Sukoharjo . Variabel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah tiga variabel, yaitu variabel pengawasan eksternal (X_1) dan pengawasan internal (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi.

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Berpikir



2.4 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti (wikipedia.org 2016; 1).

Brantas (2009) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Pengawasan meliputi empat dimensi yaitu penetapan standar, pengukuran kinerja, perbandingan, dan tindakan korektif (Robin dan Coulter 2005). Peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

2.4.1 Hubungan Pengawasan Eksternal terhadap kinerja

Pengawasan Eksternal merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar. Pengawasan ini dapat dilakukan secara formal maupun informal dengan menggunakan indikator pengawasan (Brantas 2009).

Waal, Rink, dan Stoker (2015) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa pengawasan eksternal membawa pengaruh positif terhadap kinerja anggota. Berdasarkan pernyataan tersebut, penelitian ini diajukan hipotesis bahwa makin tinggi pengawasan eksternal, makin tinggi keyakinan pengambilan keputusan oleh karyawan.

H_1 : makin tinggi pengawasan eksternal maka makin tinggi tingkat kinerja anggota.

2.4.2 Hubungan Pengawasan Internal terhadap Kinerja

Pengawasan Internal merupakan pengawasan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya. Cakupan dari pengawasan internal meliputi hal-hal yang cukup luas (Brantas, 2009).

Waal, Rink, dan Stoker (2015) dalam penelitiannya menyatakan pengawasan internal memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja anggota. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis bahwa makin tinggi pengawasan internal, makin tinggi tingkat keyakinan pengambilan keputusan oleh karyawan.

H₂ : makin tinggi pengawasan internal maka makin tinggi kinerja anggota.

Ada pengaruh antara pengawasan internal terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Sukoharjo.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis (Sugiyono, 2009 : 3).

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengumpulan dan pengelolaan data dalam bentuk angka (*numeric*). Sugiyono (2009:14) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji suatu teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dan untuk menunjukkan mengenai hubungan dan pengaruh antara variabel pengawasan eksternal (X_1) dan pengawasan internal (X_2) terhadap kinerja (Y) anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dengan pernyataan-pernyataan yang bersifat tertutup.

3.1.2 Jenis Penelitian

Neuman (2014) mengatakan terdapat beberapa jenis penelitian berdasarkan fungsi dan pembacanya, penelitian berdasarkan tujuannya, penelitian berdasarkan analisis kasusnya, penelitian berdasarkan waktunya, dan penelitian berdasarkan teknik pengumpulan datanya.

Penelitian berdasarkan fungsinya dan pembacanya ialah penelitian terapan. Neuman (2014) menyatakan penelitian terapan adalah desain penelitian yang menawarkan solusi praktis untuk menyelesaikan permasalahan atau mengatasi kebutuhan dari praktisi. Sebagian besar penelitian terapan bersifat jangka pendek pada skala kecil. Hasil penelitian terapan dapat digunakan dalam

memberi masukan kebijakan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari solusi permasalahan pada kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam pengambilan kebijakan, namun hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada lingkup yang kecil yaitu Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo pada waktu tertentu. Penelitian berdasarkan waktu penelitiannya ialah *Crosssectional Research*. Neuman (2014) mengatakan *Cross-sectional Research* adalah penelitian yang mengumpulkan data pada satu poin waktu dan membuat semacam “*Snapshot*” kehidupan sosial. Penelitian ini biasanya sederhana dengan biaya yang rendah, namun penelitian tersebut jarang menangkap proses atau perubahan sosial. Pada penelitian survei, peneliti terkadang tidak dapat mengambil data sekaligus dalam satu waktu. Perbedaan waktu yang sedikit dalam pengumpulan data sering diabaikan dalam desain penelitian ini (Neuman, 2014).

Penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data ialah penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian kuantitatif dimana peneliti secara sistematis menanyakan kepada sejumlah besar orang pertanyaan yang sama kemudian mencatat hasilnya. Kuesioner digunakan untuk mempelajari pendapat atau kepercayaan seseorang pada banyak situasi. Penelitian survei menggunakan kuesioner tertulis atau wawancara formal untuk mengumpulkan informasi latar belakang, kebiasaan, kepercayaan, sikap dari sejumlah besar orang (Neuman, 2014). Gorard (dalam Martono, 2015) menyatakan bahwa survei sangat efektif dalam mengumpulkan data yang relatif sederhana atau mengetahui pendapat, sikap, atau pengetahuan responden mengenai suatu hal. Creswell (2014) menyatakan hasil yang didapat dari sampel akan digeneralisasikan kepada populasi. Selain itu, kelebihan survei adalah dapat mengumpulkan data yang banyak dalam waktu yang relatif singkat, tidak seperti penelitian lapangan, sehingga cocok digunakan dalam penelitian dengan keterbatasan waktu yang diberikan.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Farouk dan Djaali (2005) menyatakan bahwa variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai atau mempunyai lebih dari satu nilai, keadaan, kategori atau kondisi dan variabel dapat juga diartikan sebagai suatu kelompok yang logis dari dua atau lebih atribut.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

3.2.1 Pengawasan

Sugiyono (2009:39) menyatakan variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel pengawasan (X) yang berupa pengawasan internal (X_1) dan pengawasan eksternal (X_2). Variabel pengawasan internal terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo merupakan pengawasan yang dilakukan dengan sifat pengawasan preventif, pengawasan represif, pengawasan saat pelaksanaan, pengawasan berkala, pengawasan mendadak dan pengawasan

melekat. Pengawasan internal yang ditujukan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dilakukan oleh Irwasda dan anggota yang telah ditunjuk, Kapolres Sukoharjo, Seksi Pengawasan yang dibantu oleh Subseksi Bidang Pembinaan dan Subseksi Bidang Koordinasi, Seksi Propam, Kepala Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo, KBO Lalu Lintas Polres Sukoharjo, dan Kanit Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Variabel pengawasan eksternal (X_2) yang ditujukan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dilakukan dengan dua cara, yang pertama yaitu secara formal melalui forum mitra lalu lintas yang dihadiri oleh Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo, Dinas Perhubungan, Jasa Raharja, TNI, Satpol PP, Dinas Pekerjaan Umum, dan Bapeda. Cara pengawasan yang kedua yaitu secara informal yang dilakukan oleh masyarakat langsung terhadap anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo baik secara langsung yaitu saat bertatap muka dengan anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dan secara tidak langsung melalui kotak aduan masyarakat di setiap tempat pelayanan Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dan media sosial dengan memberikan saran, masukan, kritik mengenai kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Setiap variabel bebas tersebut memiliki indikator yang sama, namun pelaksanaannya yang berbeda, indikator dalam pelaksanaan pengawasan, yaitu penilaian kinerja, penetapan standar, pengukuran kinerja, dan tindakan korektif.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Pengawasan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Pengawasan	Penilaian Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi para anggota yang sedang diawasi 2. Anggota akan lebih giat dalam bekerja bila diawasi 3. Pengawasan yang ketat akan membuat anggota merasa canggung saat melaksanakan pekerjaan 4. Pengawasan dilakukan bukan hanya sekedar terhadap kinerja, namun juga terhadap sikap dan penampilan anggota 5. Pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja 	1-12
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Agar efektif dalam melaksanakan kerja perlu dilakukan pengawasan 2. Pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh anggota. 	

	Penetapan Standar	<ol style="list-style-type: none"> 3. Pengawasan Internal merupakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan dan anggota yang bersangkutan 4. Pengawasan eksternal merupakan pengawasan yang dilakukan oleh lembaga/instansi dari orang – orang diluar Polri 5. Pengawasan yang buruk akan menyebabkan terjadinya penyimpangan 	13-21
	Perbandingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan adanya pengawasan, maka dapat diukur kualitas kerja 2. Pengawasan dengan menggunakan teknologi seperti media sosial dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja anggota lalu lintas Polres Sukoharjo 3. Anggota merasa sering diawasi oleh rekan – rekan kerja 4. Pengawasan terhadap anggota merupakan pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung 5. Dalam setiap diri manusia akan selalu ada rasa mengawasi dan diawasi sebagai hal yang normal untuk perlindungan diri 	22-28
	Tindakan Korektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahan, pelanggaran, penyimpangan oleh anggota 2. Pengawasan dilakukan untuk memberikan tindakan korektif langsung kepada anggota 3. Pengawasan yang baik yaitu apabila dilakukan tindakan korektif langsung bila menemukan kesalahan, pelanggaran dan penyimpangan 4. Pengawasan efektif untuk penilaian kinerja, penetapan standar, pengukuran kinerja, 	29-39

		dan tindakan kontrol	
--	--	----------------------	--

Sumber: Robbins dan Coulter, 2005

3.2.2 Kinerja

Sugiyono (2009:38) menyatakan bahwa variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo menjadi variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi. Indikator kinerja karyawan sendiri terdiri dari lima indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson, 2006:378).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kinerja	Kuantitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan pengawasan, anggota mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan. 2. Dengan pengawasan, hasil yang dicapai sekarang lebih baik dibanding dengan hasil yang lalu 	40-41
	Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan pengawasan, saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi. 2. Dengan pengawasan, setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil 3. Dengan pengawasan, pimpinan tidak pernah <i>complain</i> (protes) dengan hasil pekerjaan yang saya berikan 	42-44
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan pengawasan, saya selalu masuk kantor sesuai jam kantor 2. Dengan pengawasan, saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan instruksi 3. Dengan pengawasan, saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada waktu jam kerja 4. Dengan pengawasan, saya 	45-48

		tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Kehadiran	1. Dengan pengawasan, dalam satu bulan penuh, saya selalu masuk kerja 2. Dengan pengawasan, saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan meskipun ada keperluan pribadi yang mendadak	49-50
	Kemampuan Bekerja Sama	1. Dengan pengawasan, saya mampu memberikan umpan balik kepada atasan. 2. Dengan pengawasan, saya sering melakukan koordinasi	51-52

Sumber : Mathis dan Jackson 2002

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2009) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil adalah jumlah anggota Satuan Lalu Lintas di Polres Sukoharjo, yaitu sebanyak 117 anggota. Dalam penelitian ini, populasi diambil dari keseluruhan anggota bintanga Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.

Tabel 3.3
Rekapitulasi Personel Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo 2017

No	Unit Satuan Fungsi	Jumlah
1	Dikyasa	6
2	Minops	2
3	Tilang	3
4	Laka Lintas	15
5	SIM	7
6	STNK	15
7	BPKB	6
8	Patwal	7
9	Tim Pengurai Kemacetan	12
10	Jaga Pos	44
Total		117

Sumber: Data primer diolah, 2017

3.3.2 Sampel

Dalam beberapa penelitian, jumlah subyek dala sampel sama dengan jumlah yang ada dalam populasi. Dalam hal ini tidak ada pemilihan subyek dari

kelompok individu yang lebih besar karena semua individu dalam kelompok tersebut dilibatkan secara langsung (Arikunto, 1989).

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan sebagai responden yaitu sama dengan jumlah populasi, yaitu 117 anggota. Responden terbagi menjadi 10 satuan unit fungsi, yaitu unit dikyasa, unit turjawalli, unit *regident*, unit laka lintas, unit administrasi operasional lalu lintas, unit tilang, unit SIM, unit BPKB, unit STNK, dan unit tim pengurai kemacetan. Untuk seluruh variabel baik variabel independen (pengawasan eksternal dan pengawasan internal) dan juga variabel dependen (kinerja) diisi oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo (responden) dengan maksud agar dapat dilihat pelaksanaan pengawasan eksternal dan pengawasan internal dari sisi responden sehingga bisa dilakukan analisis mengenai pengaruhnya ke kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.

3.4 Sumber Data Teknik Pengumpulan Data

Sarwono (2006) menyatakan bahwa untuk menjawab rumusan masalah yang ditetapkan diperlukan data yang tepat. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1 Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang hanya dapat diperoleh dari sumber asli atau pertama (Sarwono, 2006). Data ini didapat dari narasumber dan responden, yaitu orang yang dijadikan objek penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dengan cara menjawab kuesioner yang diberikan langsung terhadap anggota oleh peneliti. Keunggulan dari teknik ini ialah informasi yang akurat karena didapatkan secara langsung (Sarwono, 2006).

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga tinggal mencari dan mengumpulkan data (Sarwono, 2006). Data sekunder dipergunakan untuk memahami masalah, menjelaskan masalah, dormulasi alternatif penyelesaian masalah yang layak, dan memberi solusi masalah (Sarwono, 2006).

Dalam penelitian ini, sumber data sekunder, yaitu berupa data-data, laporan, dan hasil survei yang dapat memberikan informasi terkait pengaruh pengawasan eksternal dan pengawasan internal terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Sumber data sekunder yang diperoleh di Polres Sukoharjo, buku atau dokumen lain serta media internet yang terkait dengan permasalahan serta persoalan-persoalan peneliti.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Buku Petunjuk Teknis Penyusunan dan Pembimbingan Skripsi Taruna Akademi Kepolisian (2017) teknik pengumpulan data merupakan bentuk kegiatan konkret yang akan dilaksanakan untuk memperoleh data (metodologi penelitian menunjukkan cara-cara yang bersifat makro dalam pelaksanaan penelitian, sedangkan teknik pengumpulan data mencerminkan cara-cara yang bersifat mikro atau teknis).

Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik kuesioner atau angket. Sugiyono (2007) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban pertanyaan tersebut dilakukan sendiri oleh responden tanpa bantuan dari pihak peneliti. Oleh karena itu, peneliti harus mampu untuk membuat pertanyaan yang benar-benar jelas dan tidak meragukan bagi responden.

Farouk dan Djaali (2005) menyatakan bahwa penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data akan jauh lebih praktis, hemat waktu dan tenaga dibanding dengan metode wawancara. Lebih lanjut Farouk dan Djaali (2005) menjelaskan bahwa selain sebagai alat untuk mengukur, kuesioner berguna juga untuk mengungkap latar belakang responden maupun sumber data lainnya.

Instrumen dalam penelitian ini terdiri atas 52 butir pernyataan. Pada variabel pengawasan ada 39 butir pertanyaan, sedangkan pada variabel kinerja sebanyak 13 butir pernyataan.

Ada beberapa tahapan yang peneliti lakukan dalam membuat kuesioner sebagai alat pengukuran. Pertama, melakukan pendefinisian operasional variabel menjadi dimensi-dimensi dan kemudian menetapkan indikatornya. Kedua, menjabarkan setiap indikator ke dalam bentuk pernyataan. Ketiga, memberi skala pengukuran untuk setiap jawaban dari responden.

Keseluruhan butir pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2009:134) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan rentang lima (rentang 1 s/d 5) yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu – Ragu (R), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

3.5 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh dua hal yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkaitan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Kualitas instrumen ditentukan oleh dua kriteria utama, yaitu validitas dan reliabilitas (Mueller, 1986; Suryabrata, 1991). Uji instrumen yang akan dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah dibuat. Uji instrumen ini sangat diperlukan karena untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas data yang akan diteliti.

3.5.1 Uji Validitas

Efendi (1995) menyatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Macam validitas umumnya digolongkan ke dalam tiga kategori besar, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas berdasarkan kriteria (*criterion-related validity*) dan validitas konstruk. Pada penelitian ini akan dibahas hal menyangkut validitas untuk menguji apakah pertanyaan telah mengukur aspek yang sama. Untuk itu, validitas konstruk digunakan. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Pengukuran tersebut dijabarkan sebagai berikut.

Gambar 3.5.1

Rumus Product Moment

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana r : koefisien korelasi *product moment*

X : skor tiap pertanyaan/ item

Y : skor total

N : jumlah responden

Setelah semua korelasi untuk setiap pertanyaan dengan skor total diperoleh, nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan nilai kritik. Selanjutnya, jika nilai koefisien korelasi *product moment* dari suatu pertanyaan tersebut berada diatas nilai tabel kritik, pertanyaan tersebut signifikan.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Effendi (1995) menyatakan bahwa reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

a Uji Hipotesis

H_0 : skor variabel berkorelasi positif dengan komposit faktornya

H_1 : skor variabel tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya

b Menentukan Nilai R tabel

c Mencari R hasil yang didapat dari angka ALPHA (terletak di akhir output)

d Mengambil Keputusan

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $r_{\text{Alpha Positif}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Jika $r_{\text{Alpha Positif}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Jadi jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ tapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

3.6 Teknik Analisis Data

Sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peranan analisis kuantitatif dalam pemecahan masalah keilmuan makin dirasakan amat penting. Analisis kuantitatif akan menghasilkan simpulan dengan tingkat presisi lebih meyakinkan. Oleh karena itu, analisis data kuantitatif merupakan salah satu tahap yang menentukan dalam suatu kegiatan penelitian (Farouk dan Djali 2005 : 44).

3.6.1 Uji Persyaratan Data

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Santosa 2001).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 16. Peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yang menyatakan data berdistribusi normal apabila signifikansi data yang diperoleh lebih besar daripada 0,05. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan p-p plot grafik normal untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal. Pada grafik p-p plot, data berdistribusi normal apabila penyebaran data berada di sekitar garis lurus saja.

3.6.1.2 Uji Linieritas

Priyatno (2011:89) menyatakan bahwa uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dalam hal ini, uji linearitas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,1. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila nilai signifikansi pada *linearity* kurang dari 0,1.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang harus dilakukan sebelum melakukan uji regresi. Regresi dianggap tepat apabila didalamnya tidak terdapat gejala *multikolinieritas*, *heteroskedastisitas*, dan *autokorelasi*.

Penjelasan mengenai ketiga gejala tersebut sebagai berikut.

3.6.2.1 Multikolinieritas.

Efendi (2001) menyatakan Uji *Multikolinieritas* digunakan untuk mengukur apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. *Problem multikolinieritas* akan muncul jika terjadi korelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/independen variabel ($x_1, x_2, x_3, x_4, \dots, x_n$), dimana akan diukur tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,50. ($r > 0,50$). Sebaliknya, tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,50 ($r \leq 0,50$). Multikolinieritas dapat juga dengan melihat nilai dari *Variance Inflationary Factor* (VIF). Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF disekitar angka 1 atau mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Dasar penilaian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai dari VIF. Kolinieritas dilakukan dengan penambahan data, mentransformasikan variabel, dan dengan

cara menghilangkan suatu variabel yang memiliki R^2 yang tinggi dengan model regresi. Menghilangkan variabel independen merupakan cara yang termudah, namun akan dilakukan dengan ketentuan tidak bertentangan dengan teori dan harapan penelitian (Cooper dan Emory, 1997).

3.6.2.2 Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Linear Regression* dan grafik *scatterplot*. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.6.2.3 Autokorelasi.

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, persamaan tersebut menjadi tidak baik/tidak layak dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson kemudian dapat diketahui terjadi atau tidaknya autokorelasi berdasarkan klasifikasi tabel Uji Durbin-Watson (Arief,1993).

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk memprediksi besar variabel tergantung (kinerja) dengan menggunakan data variabel bebas (pengawasan) yang sudah diketahui besarnya. Rumus yang digunakan dalam uji regresi linear berganda dijabarkan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja)

X_1 = Variabel Independen (Pengawasan Eksternal)

X_2 = Variabel Independen (Pengawasan Internal)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

3.6.3.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika F hitung lebih besar dari F tabel, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung kurang dari F tabel, variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.3.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Pembuktian hipotesis kedua digunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan uji t dapat diketahui apakah variabel pengetahuan pajak, kualitas pelayanan pajak, sanksi

perpajakan, keadilan pajak, dan tarif pajak berpengaruh secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak. Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada derajat keyakinan penelitian 95% ($\alpha = 0,05$) atau menggunakan derajat probabilitas yang disimbulkan dengan p (pe-value).

Jika t hitung \leq t tabel atau p $>$ 0,05 dengan derajat keyakinan penelitian 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Namun jika t hitung $>$ t tabel atau p \leq 0,05 dengan derajat keyakinan penelitian 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sistem dan mekanisme pengawasan eksternal dalam meningkatkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo

Menurut Brantas (2009), pengawasan eksternal dilakukan melalui dua cara, yaitu secara formal dan informal, dan hal tersebut telah diterapkan dalam pelaksanaan pengawasan eksternal di Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dalam meningkatkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Berikut merupakan penjelasan pelaksanaan Pengawasan :

a. Cara formal dalam pelaksanaan pengawasan eksternal dilakukan melalui forum mitra lalu lintas. Forum mitra lalu lintas merupakan program bersama di wilayah hukum polres Sukoharjo yang dihadiri oleh Dinas Perhubungan, Dinas Pekerjaan Umum, Jasa Raharja, Bapeda, TNI, Satpol PP, dan Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo, dan pada pelaksanaannya Kepala Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Pelaksanaan, forum mitra lalu lintas dilakukan satu bulan sekali dan digunakan untuk membahas mengenai perkembangan lalu lintas di wilayah hukum Polres Sukoharjo, kinerja Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dan mengenai program Polri yang sedang dilaksanakan terkait dengan Satuan Lalu Lintas seperti contoh adanya operasi ketupat, operasi lilin, ataupun pembangunan dan pengembangan lalu lintas sekitar wilayah hukum Polres Sukoharjo, dan lainnya. Forum mitra lalu lintas juga berguna untuk memberikan masukan baik berupa saran maupun kritik yang bersifat membangun sehingga kedepannya lalu lintas termasuk kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dapat mengalami peningkatan dan diimbangi dengan terwujudnya keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di wilayah hukum Polres Sukoharjo.

b. Cara informal, dilakukan melalui dua cara, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan informal secara langsung terjadi pada saat anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo menjalankan tugasnya dan bertatap muka langsung dengan masyarakat. Pada saat pelaksanaan dinas, maka segala tindakan yang diambil oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo akan secara langsung mendapatkan penilaian dari masyarakat, dan masyarakat berhak untuk menyampaikan terhadap anggota yang bersangkutan berupa pujian, masukan, himbuan, saran, ataupun kritik dengan maksud agar kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dapat mengalami peningkatan. Disisi lain, penilaian terhadap anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo juga dapat disampaikan secara tidak langsung melalui kotak aduan masyarakat yang telah disediakan

disetiap tempat pelayanan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dan juga dapat disampaikan melalui media cetak seperti artikel pada koran ataupun majalah ataupun melalui media sosial seperti facebook, tweeter, instagram, dan website Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Semua tanggapan dari masyarakat yang diberikan terhadap anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo akan diterima sebagai bentuk *feed back* masyarakat yang selanjutnya akan dijadikan bahan analisa dan evaluasi terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo sehingga untuk menjadi bahan perbaikan.

4.2 Sistem dan mekanisme pengawasan internal dalam meningkatkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo

Pengawasan internal yang dilakukan oleh Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dalam meningkatkan kinerja anggota, menurut Brantas (2009), dilaksanakan dengan enam fungsi, yaitu sebagai berikut:

a. Pengawasan Preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo, pengawasan ini biasa dilakukan oleh Kasat Lintas ataupun Kanit dari setiap unit sebagai atasan langsung dari tiap – tiap unit di Satuan Fungsi Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Hal ini dilakukan salah satunya dengan cara memberikan arahan sebelum dimulainya kegiatan dimaksudkan agar seluruh anggota mengerti apa yang telah ditugaskan dan menjadi tanggung jawab masing – masing.

b. Pengawasan Represif, yaitu pengawasan yang dilakukan dengan memberikan tindakan korektif setelah ditemukan adanya penyimpangan yang dilakukan oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Hal ini diberikan antara lain pada saat Seksi Propam menerima pengaduan masyarakat mengenai anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo yang telah melakukan penyimpangan ataupun pada saat Seksi Propam menemukan pelanggaran yang dilakukan anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Disisi lain tindakan korektif diberikan oleh Seksi Pengawasan saat menemukan adanya data administrasi yang belum lengkap, sehingga diberikan peringatan terhadap bagian administrasi di Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo untuk segera melengkapi. Tindakan korektif juga diberikan terhadap anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo yang tertangkap langsung maupun tidak oleh atasan langsung baik berupa teguran lisan maupun tindakan fisik.

c. Pengawasan pada saat pelaksanaan, yaitu pengawasan yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan oleh atasan langsung baik dari Kanit per unit ataupun oleh KBO Lalu Lintas Polres Sukoharjo, maupun oleh Kasat Lalu Lintas Polres Sukoharjo dengan maksud bila ditemukan adanya indikasi akan terjadinya penyimpangan bisa segera diperbaiki sehingga semua kegiatan dapat terlaksana sesuai yang direncanakan dan mencapai semua target yang telah ditentukan.

d. Pengawasan berkala, yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan dengan kurun waktu yang telah ditentukan, pengawasan ini pada Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dilakukan oleh Irwasda dan anggota yang telah ditunjuk dengan kurun waktu satu tahun dua kali, dilakukan dengan jarak satu kali per semester, dengan tujuan untuk memastikan bagian perencanaan di semester awal dan bagian pelaksanaan pada semester akhir.

e. Pengawasan mendadak, yaitu pengawasan yang dilakukan tanpa sepengetahuan anggotanya, sehingga didapatkan kondisi nyata di lapangan terkait pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini biasa dilakukan oleh atasan langsung termasuk Kapolres Sukoharjo ataupun oleh Kasat Lalu Lintas Polres Sukoharjo untuk mengetahui kegiatan nyata yang sedang dilakukan oleh anggota. Pengawasan ini dinilai sangat efektif oleh para anggota Satuan Lalu lintas Polres Sukoharjo karena dengan pelaksanaan pengawasan mendadak ini anggota selalu dalam kondisi siaga pada saat pelaksanaan dinas, sehingga para anggota terpacu untuk selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan, melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah direncanakan dan bertindak dengan penuh tanggung jawab.

f. Pengawasan melekat, yang berarti pengawasan yang dilakukan sebelum, saat, dan setelah pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini biasa dilakukan pada saat kegiatan besar antara lain seperti kegiatan operasi lilin ataupun kegiatan ketupat. Pengawasan ini dimulai saat dilakukan Amanat Pemberian Pimpinan, lalu pembagian *job description* terhadap setiap anggota, dilanjutkan dengan pengawasan saat pelaksanaan kegiatan, dan dilakukan penerimaan laporan dari setiap kegiatan, dan diakhiri dengan pelaksanaan analisa dan evaluasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh jarak antara kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dikaitkan dengan pencapaian target yang telah ditentukan.

4.3 Kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, untuk itu Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dalam mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas maka dibutuhkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo akan berusaha untuk meningkatkan kinerja anggotanya dalam mencapai tujuan Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara kualitas, kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo masih dinilai kurang optimal, hal tersebut dikarenakan setiap tahunnya, anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo masih ditemukan melakukan pelanggaran yang dicatat oleh Seksi Propam dan hal tersebut juga dapat dilihat dari tanggapan masyarakat yang menyatakan bahwa anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dinilai belum bisa mengambil tindakan tegas pada saat menghadapi situasi dan kondisi yang membutuhkan penanganan dari Polri, seperti contoh pada saat bertemu dengan kendaraan yang melanggar, terkadang belum tegas untuk melakukan penindakan pelanggaran lalu lintas, dan akhirnya mengambil jalur pungli.

Secara kuantitatif, anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dapat dilihat dari data – data mutasi baik berupa rencana kegiatan, berita acara, maupun mutasi serta dokumentasi yang dilaporkan terhadap atasan. Dari data yang dilaporkan, masih sering ditemukan dokumen berupa mutasi

dibuat hanya berupa formalitas, mutasi yang dibuat cenderung monoton atau sama seperti mutasi sebelum – sebelumnya. Selanjutnya untuk dokumentasi yang dilaporkan melalui media sosial seperti grup WhatsApp terhadap atasan juga hanya berupa dokumentasi pada saat pelaksanaan yang sesuai prosedur dengan mengesampingkan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan, sehingga, dokumentasi masih cenderung terlihat seperti pemenuhan prosedur pelaksanaan dan kurang memperhatikan tujuan yang dicapai yaitu berupa hasil.

Kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo sendiri sering diberikan peringatan secara lisan agar setiap harinya selalu dilakukan peningkatan kinerja . Hal tersebut dilakukan melalui apel pagi yang diambil oleh perwira yang telah ditunjuk lalu pada saat pelaksanaan apelnya diberikan peringatan terhadap seluruh anggota bahwasannya saat ini Polri sedang melaksanakan program Kapolri Jendral Polisi Tito Karnavian yaitu professional, modern, dan terpercaya (promoter) dan dikaitkan dengan mudahnya informasi tersebar melalui media sosial sehingga kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo perlu ditingkatkan agar dapat melaksanakan program promoter di bidang Lalu Lintas dengan mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas diimbangi dengan meminimalisir atau mengurangi pelanggaran dan penyimpangan yang dilakukan oleh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.

4.4 Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 117 anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Deskripsi responden ini terbagi menjadi 5 yaitu jenis kelamin, usia, masa dinas, kepangkatan dan pendidikan. Adapun hasil dari deskripsi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari 117 anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo, deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	108	92,3 %
2	Perempuan	9	7,7 %
	Total	117	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, responden berjenis kelamin laki – laki memiliki frekuensi yang lebih besar dan mendominasi dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

4.1.2 Usia

Bedasarkan data responden, didapatkan penggolongan usia responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-25	6	5,1 %
2	26-30	28	23,9 %
3	31-35	26	22,2 %
4	36-40	17	14,5 %
5	41-45	12	10,3 %
6	46-50	12	10,3 %
7	>50	16	13,7 %
	Total	117	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan data diatas maka jumlah responden dengan usia 26 - 30, sebanyak 28 orang atau 23,9 % memiliki frekuensi paling banyak dibanding dengan responden yang berusia lainnya. Sedangkan pada jumlah responden dengan usia 31-35 berjumlah 26 orang atau 22,2% memiliki frekuensi kedua terbesar setelah responden dengan usis 26-30. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo bekerja pada usia produktif.

4.1.3 Masa Dinas

Berdasarkan data yang diperoleh dari 117 responden di Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo, maka untuk penggolongan masa dinas di lalu lintas pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Dinas

No	Masa Dinas	Frekuensi	Persentase
1	<5	48	41%
2	6-10	37	31,6%
3	11-15	26	22,2%
4	16-20	3	2,5%
5	21-25	1	0,9%
6	26-30	1	0,9%
7	31-35	1	0,9%
	Total	117	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada tabel deskripsi responden berdasarkan masa dinas, maka dapat diketahui bahwa banyak anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo mempunyai masa dinas di bidang lantasi kurang dari 10 tahun.

4.1.4 Kepangkatan

Dari data responden didapat penggolongan berdasarkan kepangkatan yang dikelompokan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Kepangkatan

No	Pangkat	Frekuensi	Persentase
1	Bripda	6	5,1 %
2	Briptu	3	2,6 %

3	Brigadir	40	34,2 %
4	Bripka	33	28,2 %
5	Aipda	5	4,3 %
6	Aiptu	30	25,6 %
	Total	117	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2017

Data primer yang telah diolah di atas menunjukkan bahwa seluruh anggota satuan Lalu LintasPolres Sukoharjo sebagian besar berpangkat Brigadir, dengan jenis kepangkatan terbanyak pada pangkat Brigadir yaitu 40 orang atau 34,2%.

4.1.5 Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh dari 117 responden Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo, maka dapat dilihat tingkat pendidikan responden pada tabel berikut ini

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	93	79 %
2	Sl	24	21 %
	Total	117	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa anggota paling banyak berpendidikan hingga jenjang SMA atau dengan kata lain belum sarjana. Data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo rata – rata masih lulus pendidikan setara dengan SMA. Namun 21 anggota lainnya tekah memiliki gelar Sarjana Sl.

4.5 Deskripsi Variabel

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 117 anggota Satuan Lalu Lintas, maka deskripsi variabel terbagi menjadi 2 yaitu variabel pengawasan dan variabel kinerja.

Adapun hasil dari deskripsi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.2.1 Variabel Pengawasan

Variabel pengawasan terbagi menjadi dua variabel yaitu pengawasan internal dan eksternal, pada pelaksanaannya, pengawasan berdasarkan teori pengawasan menurut Robbins dan Coulter (2005:460) terdiri dari empat dimensi yaitu penilaian kinerja, penetapan standar, pengukuran kinerja, dan tindakan korektif.

4.1.1.1 Pengawasan Internal

Berikut deskripsi data hasil responden terhadap kuisioner

Tabel 4.6

Hasil Analisa Statistik Deskriptif Skor Variabel Pengawasan Internal

STATISTIK	HASIL
Jumlah Data	117
Skor Tertinggi	125

Skor Terendah	86
Rata – rata	107,5
Modus	100
Median	107
Standar Deviasi	8,85
Variasi	78,353

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa dari 117 responden skor tertinggi untuk variabel pengawasan internal adalah 125 dan skor terendah adalah 86. Nilai rata – rata variabel pengawasan internal adalah 107,5 dengan nilai modus 100 dan median 107. Nilai standar deviasi variabel pengawasan internal 8,85 dengan variasi 78,353.

Dari kuisioner yang dibagikan, dapat diketahui bahwa item penilaian kinerja yang paling memiliki rata – rata skor paling tinggi adalah Pengawasan merupakan suatu penilaian kinerja bagi para anggota yang sedang diawasi oleh atasan langsung, provos, siwas (4,68) kemudian diikuti dengan Atasan langsung saya mengevaluasi prosedur yang saya gunakan untuk mencapai tugas tertentu (4,46) dan untuk rata – rata skor terendah yaitu Atasan langsung saya memonitor sejauhmana saya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan (4,16) dan Pengawasan atasan langsung, provos, siwas merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja (4,27).

Untuk indikator penetapan standar, nilai yang memiliki rata – rata skor paling tinggi adalah pernyataan Pengawasan Intern merupakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan dan anggota yang bersangkutan (4,28), diikuti dengan pernyataan Pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh anggota (4,22). Sementara nilai yang memiliki rata – rata terendah adalah adanya tujuan spesifik yang telah ditentukan dalam pelaksanaan pengawasan (3,74) dan diikuti pernyataan Pengawasan atasan langsung, provos, siwas merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan – tujuan organisasi tercapai (4,03).

Pada indikator perbandingan kinerja, pernyataan Dalam setiap diri manusia akan selalu ada rasa mengawasi dan diawasi sebagai hal yang normal untuk perlindungan diri (4,41) dan diikuti dengan Pengawasan dengan menggunakan teknologi seperti CCTV dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja anggota lalu lintas Polres Sukoharjo (4,38). Sementara untuk pernyataan adanya Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap anggota merupakan suatu pengawasan langsung dan tidak langsung (4,30) dan diikuti anggota merasa sering diawasi oleh rekan – rekan kerja anda (4,37).

Bila dilihat dalam tindakan korektif, maka pernyataan Pengawasan atasan langsung, provos, siwas dilakukan untuk melakukan tindakan korektif langsung kepada anggota yang melakukan kesalahan / pelanggaran / penyimpangan yaitu 4,36 dan disusul pernyataan anggota menerima umpan balik dari atasan langsung mengenai sejauh mana saya mencapai tujuan saya (4,33). Untuk rata – rata skor terendah terdapat pada pernyataan Atasan langsung memonitor sejauh mana anggota mencapai kinerja tujuan (4,01) dan disusul dengan Kenaikan gaji

saya berdasarkan pada seberapa banyak kinerja saya dibandingkan dengan tujuan (4,29)

4.2.1.2 Pengawasan Eksternal

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden setelah menjawab kuisisioner yang telah ditetapkan, maka didapatkan deskripsi data sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Skor Variabel Pengawasan Eksternal

STATISTIK	HASIL
Ukuran Sampel	117
Skor Tertinggi	70
Skor Terendah	34
Rata - rata	56,15
Modus	57
Median	56
Standar Deviasi	6,81
Variasi	46,42

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa dari 117 responden skor tertinggi untuk variabel pengawasan eksternal adalah 70 dan skor terendah untuk variabel pengawasan eksternal yaitu 34. Nilai rata - rata untuk jawaban variabel pengawasan yaitu 56,15 dengan nilai modus 57 dan median 56. Nilai standar deviasi variabel pengawasan eksternal yaitu 6,81 dengan variasi atau nilai penyimpangan dari rata - rata 46,42.

Dari kuisisioner yang telah dibagikan, dapat diketahui nilai rata - rata skor tiap indikatornya. Bila dilihat pada dimensi penilaian kinerja, maka rata - rata skor tertinggi untuk pengawasan eksternal ada pada pernyataan pengawasan eksternal oleh masyarakat dan pihak terkait diluar Polri akan membuat anggota merasa canggung saat melaksanakan pekerjaan 4,32 dan disusul dengan pernyataan pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi para anggota yang sedang diawasi oleh pihak eksternal polri (pemerintahan, media sosial, masyarakat) dengan rata - rata skor 3,87 dan untuk rata - rata skor terendah ada pada pernyataan pengawasan eksternal oleh masyarakat dan pihak terkait diluar Polri yang dilakukan bukan hanya sekedar terhadap kinerja, namun juga terhadap sikap dan penampilan anggota dengan rata - rata skor 3,36.

Pada dimensi penetapan standar, pernyataan pengawasan pihak eksternal oleh masyarakat dan lembaga pemerintah / swasta yang berkaitan dengan lalu lintas merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan - tujuan organisasi tercapai mendapat rata- rata skor tertinggi yaitu 4,30 disusul dengan pernyataan pengawasan eksternal merupakan pengawasan yang dilakukan oleh lembaga/instansi dan orang - orang diluar Polri secara langsung dengan rata - rata skor 4,29. Untuk rata - rata skor terendah yaitu pada pernyataan

pengawasan pihak eksternal oleh masyarakat dan lembaga pemerintah / swasta yang terkait dengan lalu lintas merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh anggota dengan rata – rata skor 4,13.

Untuk dimensi perbandingan kinerja, maka pengawasan dengan menggunakan teknologi seperti media sosial dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja anggota lalu lintas Polres Sukoharjo memiliki rata – rata skor tertinggi yaitu 4,04 dan untuk rata – rata skor terendah pada pernyataan pengawasan eksternal merupakan pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung yaitu 4,03.

Bila dilihat pada dimensi tindakan korektif, maka pernyataan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah / swasta yang terkait dan masyarakat yang baik yaitu apabila dilakukan tindakan korektif langsung oleh pimpinan bila menemukan kesalahan / penyimpangan / pelanggaran mempunyai rata – rata skor tertinggi yaitu 4,19 dan untuk rata – rata skor terendah yaitu pada pernyataan bahwa anggota menerima umpan balik dari masyarakat mengenai kinerja anggota dengan rata – rata skor 3,62.

4.2.2 Variabel Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden setelah menjawab kuisioner yang telah ditetapkan, maka didapatkan deskripsi data sebagai berikut.

Tabel 4.8

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Skor Variabel Kinerja

STATISTIK	HASIL
Ukuran Sampel	117
Skor Tertinggi	63
Skor Terendah	13
Rata – rata	41,75
Modus	52
Median	44
Standar Deviasi	12,04
Variasi	145,10

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa dari 117 responden skor tertinggi untuk variabel kinerja adalah 63 dan skor terendah 13. Nilai rata – rata variabel kinerja adalah 41,75 dengan nilai modus 52 dan median 44. Nilai standar deviasi variabel kinerja adalah 12,04 dan variansi 145,10.

Dari kuisioner yang telah dibagikan dapat dilihat bahwa, pada indikator pengawasan, pernyataan dengan Pengawasan, hasil yang dicapai sekarang lebih baik dibanding dengan hasil yang lalu lebih tinggi dengan rata – rata skor 3,54 dibanding dengan rata – rata skor pernyataan dengan pengawasan, anggota mampu menyelesaikan target yang telah ditentukan yaitu 3,35.

Bila dilihat pada indikator kualitas hasil kerja maka pernyataan Dengan Pengawasan, saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi menjadi pernyataan dengan rata – rata skor tertinggi yaitu 3,44 dan untuk rata –

rata skor terendah ada pada pernyataan dengan pengawasan, pimpinan tidak pernah komplain dengan hasil pekerjaan yang saya berikan yaitu 3,16.

Untuk indikator ketepatan, pernyataan dengan pengawasan, saya selalu masuk kantor sesuai jam kantor memiliki rata – rata skor tertinggi yaitu 3,22 dan pernyataan dengan pengawasan, saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada waktu jam kerja memiliki rata – rata skor terendah yaitu 3,13.

Selanjutnya, pada indikator kehadiran, pernyataan dengan pengawasan, dalam satu bulan anggota bisa masuk penuh kecuali hari minggu memiliki rata – rata skor lebih tinggi yaitu 3,01 dibanding dengan rata – rata skor pernyataan dengan pengawasan, anggota tidak meninggalkan pekerjaan meski ada keperluan mendadak yaitu 2,90.

Bila dilihat pada indikator kemampuan bekerja sama, maka pernyataan dengan pengawasan, anggota selalu melakukan koordinasi memiliki rata – rata skor lebih tinggi yaitu 3,16 dibanding dengan rata – rata skor pernyataan dengan pengawasan, anggota dapat memberikan umpan balik kepada atasan, yaitu 3,11.

4.2 Analisis Inferensi

Analisis inferensi pada penelitian ini berupa penjelasan mengenai syarat yang harus diipenuhi sebelum melakukan uji regresi linear berganda. Syarat tersebut berupa analisis regresi linear berganda dan juga uji asumsi dasar. Akan tetapi, Sugiyono (2009) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid dan reliabel. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap instrumen yang berupa kuisioner.

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (2000) uji validitas dilakukan untuk mengetahui tentang ketepatan isi kuisioner dan cukup dipahami oleh semua responden. Nilai valid diterima apabila sig pada tabel *correlation* lebih kecil dari 0,05.

Hasil olah data menunjukkan bahwa indikator nomor 52 tidak valid karena angka yang menunjukkan pada sig 2 tailed yaitu $0,586 > 0,05$, sehingga pernyataan 52 dinyatakan tidak valid, dikeluarkan dalam analisis data selanjutnya.

4.3.2 Uji Reabilitas

Effendi (1989) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Ghozali (2006) berpendapat bahwa sebuah faktor dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,60. Berdasarkan instrume penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil dari uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Variabel pengawasan internal	.883	Reliabel
Variabel Pengawasan Eksternal	.840	Reliabel
Variabel Kinerja	.946	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,6, sehingga seluruh indikator yang telah diuji validitasnya layak sebagai instrumen untuk mengukur variabel pengawasan internal, pengawasan eksternal, dan variabel kinerja, karena telah memenuhi persyaratan uji reabilitas. Selain itu, butir – butir pertanyaan dalam variabel penelitian sudah valid dan reliabel dapat digunakan dan dilakukan analisis selanjutnya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2008) menyatakan bahwa untuk melakukan regresi linear berganda, ada asumsi dasar yang harus dipenuhi yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila tingkat signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05, maka memenuhi uji normalitas (Ghozali,2006).

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^a	Mean	3.0874629
	Std. Deviation	8.49813513
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.080
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		1.414
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Absolute yang merupakan nilai Kolmogorov-Smirnov hitung lebih besar dibanding dengan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) yang merupakan nilai Kolmogorov-Smirnov tabel. Suatu data bisa disebut berdistribusi normal bilamana nilai Kolmogorov-Smirnov hitung < nilai Kolmoorov-Smirnov tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasannya, data yang diteliti tidak berdisitribusi dengan normal.

4.3.3.2 Uji Linieritas

Pada pelaksanaan uji regresi linier, diperlukan adanya ubungan linear antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui keeratan korelasi linear antara variabel dependen yaitu variabel kinerja dengan variabel independen pad apenelitian ini adalah variabel pengawasan internal dan pengawasan eksternal Uji linieritas digambarkan melalui nilai R^2 . Yang dimaksud dengan variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan linier apabila nilai R^2 mendekati nilai 1, maka semakin erat arau semakin kuat hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 4.11
Uji Linearitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336a	.113	.097	1.135.530

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,113 atau setara dengan 11,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel Y bila dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 hanya akan merubah besar variabel Y sebesar 11,3 % saja. Persentase yang menunjukkan sebesar 11,3 % tersebut menunjukkan bahwasannya hubungan antara variabel pengawasan internal dan variabel pengawasan eksternal memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja.

4.3.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mmenguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas (Santosa, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara varaiabel independent. Berikut adalah uji multikolineartias yang dilakukan pada variabel independen yaitu variabe pengawasan internal dan variabel pengawasan eksternal.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Variabel	TOL	Keadaan	VIF	Keadaan	Kesimpulan
Pengawasan Internal	0,782	$0,782 > 1$	1,279	$1,279 < 10$	Tidak berkorelasi
Pengawasan	0,782	$0,782 > 1$	1,279	$1,279 < 10$	Tidak berkorelasi

Eksternal					
-----------	--	--	--	--	--

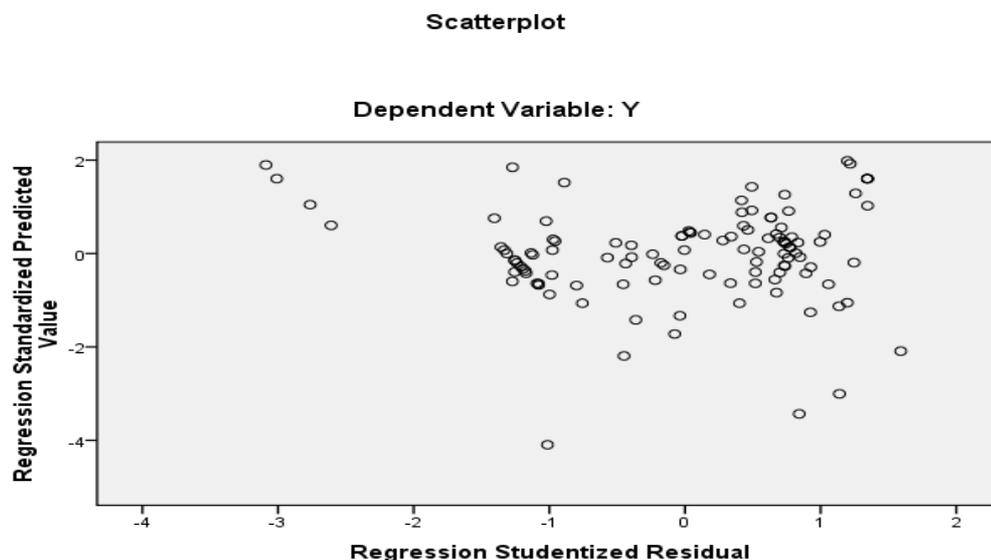
Sumber : Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa variabel pengawasan internal dan pengawasan eksternal memiliki nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$), serta mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 ($tolerance > 0,10$). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa semua variabel independen tidak berhubungan satu sama lain atau terbebas dari masalah Multikolinearitas.

4.3.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan cara untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sutanto, 2001). Pada uji asumsi ini akan diuji variansi (ragam) dari eror model regresi adalah konstant. Plot berikut digunakan dalam mendeteksi apakah model telah sesuai dengan spesifikasi ataukah ada penyimpangan terhadap asumsi. Plot *error* yang ideal adalah plot yang menggambarkan titik – titik menyebar di sekitar nol dengan penyimpangan tidak terlalu besar dari nol dan tidak memberikan suatu kecenderungan pola tertentu.

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2017

Plot heteroskedastisitas yang ideal adalah plot yang menggambarkan titik – titik menyebar disekitar nol dengan penyimpangan tidak terlalu besar dari nol dan tidak memberikan suatu kecenderungan pola tertentu.

Dari plot di atas terlihat titik – titik menyebar disekitar nol dan tidak membentuk pola tertentu, Maka asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

4.3.3.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi adalah terjadinya korelasi pada alat yang berurutan menurut waktu (*time series*) maupun tempat (*crosssection*). Akibat yang ditimbulkan bila ada autokorelasi adalah spesifikasi model yang bias. Model yang bias merupakan model yang tidak dapat mewakili populasi. Sehingga seharusnya uji autokorelasi menghasilkan kesimpulan tidak adanya autokorelasi yang dapat menunjukkan model regresi dapat mewakili regresi.

Tabel 4.13
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.336 ^a	.113	.097	11.35530	2.064

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2017

Untuk mengetahui autokorelasi suatu data maka dari data tabel di atas dapat dianalisis melalui tabel berikut ini.

Tabel 4.14
Deskripsi Uji Autokorelasi

Kriteria	Batas Nilai	Kesimpulan
$dw < dl$	$dw < 1,706$	Ada Autokorelasi
$dl \leq dw \leq du$	$1,706 \leq dw \leq 1,760$	Tanpa kesimpulan
$du < dw \leq (4-du)$	$1,760 < dw \leq 2,24$	Tidak ada Autokorelasi
$(4-du) \leq dw \leq (4-dl)$	$2,24 \leq dw \leq 2,284$	Tanpa Kesimpulan
$dw > (4-dl)$	$dw > 2,284$	Ada Autokorelasi

Sumber : Data primer diolah, 2017

$$dl = 1,706$$

$$du = 1,760$$

Nilai *Durbin Watdon* berada pada interval $du < dw < (4-du)$ yang memberikan kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan tidak ada autokorelasi. Asumsi autokorelasi terpenuhi.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilaksanakan uji asumsi klasi dan didapatkan bahwa seluruh model regresi tidak terdapat multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi memiliki hubungan linier dan data berdistribusi normal, maka analisis data dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan program *SPSS 16.0*, diperoleh hasil regresi linear berganda berikut ini :

Tabel 4.15
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.131	13.559		1.337	.184
	X1	.660	.177	.373	3.719	.000
	X2	-.153	.138	-.111	-1.108	.270

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017

Model regresi : $Kinerja = 18,131 + 0,66 \text{ pengawasan eksternal} - 0,153 \text{ pengawasan internal} + e$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 18,131 berarti jika variabel pengawasan internal dan variabel pengawasan eksternal sama dengan nol, maka variabel kinerja anggota sebesar 18,131.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan eksternal sebesar 0,66 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel pengawasan eksternal dengan asumsi pengawasan internal konstan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,66.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan internal adalah sebesar -0,153 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel pengawasan internal dengan asumsi variabel pengawasan eksternal konstan, maka akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar 0,153.

4.4 Analisis Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis untuk analisis regresi linear berganda akan dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Penjabaran tersebut dapat diuraikan di bawah ini.

4.4.1 Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel pengawasan eksternal dan pengawasan internal sebagai variabel independen terhadap kinerja anggota sebagai variabel dependen, maka diperlukan pengujian hipotesis statistik secara parsial. Pengujian ini menggunakan uji t dengan kriteria uji: apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Penjabaran dari uji t dapat diuraikan di bawah ini.

4.4.1.1 Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
Hipotesis 1 : Makin tinggi variabel pengawasan eksternal maka makin tinggi tingkat kinerja anggota.

Dari tabel 4.19 diperoleh Sig 0,00. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 menyatakan bahwa makin tinggi variabel pengawasan eksternal, maka makin tinggi tingkat kinerja anggota diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Sukoharjo.

Sementara itu, hasil analisis faktor pada variabel pengawasan eksternal dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16
***Loading Factor* Pengawasan Eksternal**

Component Matrix^a

	Component
	1
PENILAIAN KINERJA 9	.268
PENILAIAN KINERJA 10	.506
PENILAIAN KINERJA 11	.526
PENILAIAN KINERJA 12	.561
PENETAPAN STANDAR 6	.795
PENETAPAN STANDAR 7	.690
PENETAPAN STANDAR 8	.729
PENETAPAN STANDAR 9	.845
PERBANDINGAN KINERJA 6	.425
PERBANDINGAN KINERJA 7	.678
TINDAKAN KOREKTIF 8	.419
TINDAKAN KOREKTIF 9	.558
TINDAKAN KOREKTIF 10	.620
TINDAKAN KOREKTIF 11	.614

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
PENILAIAN KINERJA 9	.268
PENILAIAN KINERJA 10	.506
PENILAIAN KINERJA 11	.526
PENILAIAN KINERJA 12	.561
PENETAPAN STANDAR 6	.795
PENETAPAN STANDAR 7	.690
PENETAPAN STANDAR 8	.729
PENETAPAN STANDAR 9	.845
PERBANDINGAN KINERJA 6	.425
PERBANDINGAN KINERJA 7	.678
TINDAKAN KOREKTIF 8	.419
TINDAKAN KOREKTIF 9	.558
TINDAKAN KOREKTIF 10	.620
TINDAKAN KOREKTIF 11	.614

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa indikator yang memiliki *loading factor* terbesar adalah pernyataan penetapan standar 9 = 0,845 yaitu penyimpangan bisa disebabkan karena adanya pengawasan eksternal yang buruk dan pernyataan penetapan standar 6 = 0,795 yaitu pengawasan eksternal yang dilakukan untuk mengetahui hasil kinerja anggota. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja adalah indikator pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui hasil

pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh anggota dan pengawasan eksternal yang baik dapat menghindari terjadinya penyimpangan oleh anggota.

4.4.1.2 Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 2: Makin tinggi variabel pengawasan internal, maka makin tinggi kinerja anggota.

Dari tabel 4.19 diperoleh Sig 0,270. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa semakin tinggi variabel pengawasan internal, maka makin tinggi kinerja anggota adalah ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan internal berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Pengawasan internal mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.

4.4.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.17
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1848.706	2	924.353	7.169	.001 ^a
	Residual	14570.536	113	128.943		
	Total	16419.241	115			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.17 diperoleh nilai Sig = 0,001 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel pengawasan internal dan pengawasan eksternal secara simultan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Maka dengan kata lain variabel – variabel bebas variabel pengawasan internal dan pengawasan eksternal mampu menjelaskan besarnya variabel terikat kinerja anggota.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.18

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the

				Estimate
1	.336a	.113	.097	1.135.530

a. Predictors: (Constant), X1,X2

b. Dependent Variable : Y

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.18 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,097. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu variabel pengawasan eksternal dan pengawasan internal secara bersama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo sebesar 9,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hipotesis

Model regresi : Kinerja = 18,131 + 0,66 pengawasan eksternal – 0,153
 pengawasan internal + ϵ

Tabel 4.19

Hasil Uji Asumsi

Asumsi	Terpenuhi / Tidak	Nilai
Normalitas	Tidak Terpenuhi	Nilai P <i>value</i> dari uji normalitas adalah 0,037 dimana nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 yang memberikan kesimpulan bahwa data mengikuti distribusi tidak normal
Linieritas	Terpenuhi	Uji linieritas untuk variabel kinerja dengan variabel pengawasan eksternal dan pengawasan internal memberikan nilai R ² sebesar 11,3 % yang memiliki arti bahwa variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja
Multikolinearitas	Terpenuhi	Uji multikolinearitas menghasilkan TOL untuk variabel pengawasan eksternal dan internal sama sama sebesar 0,782 hal tersebut lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,279

		yang artinya kurang dari 10. Nilai TOL dan VIF memenuhi batas uji untuk semua variabel independen sehingga asumsi multikolinearitas terpenuhi
Heteroskedastisitas	Terpenuhi	Plot residual / error dari model regresi yang diunakan menyebar disekitar nol dan tidak membentuk pola tertentu. Maka asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.
Autokorelasi	Terpenuhi	Nilai Durbin Watson 2,064 berada pada interval $du < dw \leq (4-du)$ yaitu $1,706 < 2,064 \leq 2,24$ yang memberikan kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan tidak ada autokorelasi. Asumsi autokorelasi terpenuhi.

Sumber: Data primer diolah, 2017

Model regresi yang digunakan pada penelitian ini memenuhi 5 asumsi yang dipergunakan, sehingga model regresi tersebut memiliki presisi yang sangat baik untuk analisis signifikansi pengaruh suatu variabel. Hasil atau kesimpulan menggunakan model regresi tersebut juga diyakini memiliki keakuratan relatif baik karena terpenuhinya 5 asumsi tersebut.

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pengaruh pada Variabel Kinerja	Nilai
Konstanta	Tidak Berpengaruh	Nilai <i>P value</i> dari uji T konstanta yaitu 0,184 dimana nilai tersebut lebih dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 sehingga konstanta tidak mempengaruhi variabel kinerja
Variabel Pengawasan Eksternal	Berpengaruh	Nilai <i>P value</i> dari uji T variabel pengawasan eksternal yaitu 0,00 dimana nilai tersebut kurang dari

		nilai tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 sehingga variabel pengawasan eksternal mempengaruhi variabel kinerja
Variabel Pengawasan Internal	Tidak Berpengaruh	Nilai <i>P value</i> dari uji T variabel pengawasan internal yaitu 0,270 dimana nilai tersebut lebih dari nilai tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 sehingga variabel pengawasan internal tidak mempengaruhi variabel kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada penelitian ini diperoleh kesimpulan dari uji T variabel pengawasan eksternal mempengaruhi variabel kinerja. Variabel pengawasan eksternal memiliki pengaruh positif yang dapat dilihat dari koefisien pada model regresi. Makin tinggi pengawasan eksternal maka, kinerja akan makin tinggi atau makin rendah pengawasan eksternal maka makin rendah kinerja.

Ada dua hipotesis yang akan dibahas dalam penelitian ini, dimana masing – masing pembahasan menekankan kepada teori atau hasil penelitian terdahulu. Adapun uraian dari pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

4.5.1 Pembahasan Hipotesis 1

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 1. Berdasarkan hasil pengujian, probabilitas tingkat kesalahan adalah 0,000, dengan menggunakan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan eksternal mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.

Terkait hipotesis 1, maka hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Waal, Rink, dan Stoker (2015) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa pengawasan eksternal membawa pengaruh positif terhadap keyakinan dalam mengambil keputusan oleh karyawan.

Loading factor yang memiliki nilai paling tinggi adalah pengawasan eksternal yang buruk dapat menimbulkan terjadinya penyimpangan oleh anggota (0,845) dan pengawasan eksternal yang bertujuan untuk mengetahui hasil kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo (0,795). Dua faktor tersebut merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.

4.5.2 Pembahasan Hipotesis 2

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan internal tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu

Lintas Polres Sukoharjo. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 2. Berdasarkan hasil pengujian, probabilitas tingkat kesalahan adalah 0,270, dengan menggunakan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal mempengaruhi secara tidak signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo.

Terkait hipotesis 2, hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waal, Rink, dan Stoker (2015) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap keyakinan dalam mengambil keputusan oleh karyawan.

Secara logika pengawasan internal akan mempengaruhi kinerja dari pelaksanaannya, namun temuan atau hasil penelitian yang dilakukan tidak mendukung hal tersebut. Terdapat beberapa hal yang menjadi penyebabnya yaitu:

- a. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak internal lebih terkesan sebagai hal rutin yang dilakukan oleh pimpinan terhadap anggota, sehingga anggota merasa pengawasan internal dilakukan secara rutinitas dan sudah menjadi hal yang biasa.
- b. Pengawasan yang dilakukan cenderung berorientasi pada prosesnya, sehingga hasilnya terkadang menjadi hal yang terkesampingkan. Sebagai contoh, pengawasan yang dilakukan hanya berupa laporan hasil pelaksanaan kegiatan dan dokumentasi, namun pada kenyataan hasil yang didapat belum seoptimal yang dilaporkan, dan hal tersebut belum mendapatkan atensi khusus dari pimpinan untuk dijadikan bahan perbaikan.

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, simpulan yang dapat diambil yaitu dengan meningkatkan pengawasan eksternal, kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo akan meningkat. Akan tetapi, pengawasan internal berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja.

$$Y = 18,131 + 0,66X_1 - 0,153 X_2 + e$$

Dengan Y = kinerja, X_1 = Pengawasan Eksternal, X_2 = Pengawasan Internal, dan e = error. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan pengawasan eksternal berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Waal, Rink, dan Stoker (2015) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa pengawasan eksternal membawa pengaruh positif terhadap tingkat keyakinan pengambilan keputusan oleh karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, penelitian ini diajukan hipotesis bahwa makin tinggi pengawasan eksternal, makin tinggi tingkat kinerja anggota. Indikator yang memiliki *factor loading* paling besar adalah pengawasan yang buruk oleh pihak eksternal akan menimbulkan penyimpangan oleh anggota sebesar 0,845. Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,113. Dengan alpha sebesar 0,05 Variabel pengawasan eksternal menolak hipotesis nol dengan probabilitas sebesar 0,000.

b. Peningkatan pengawasan internal tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu Waal, Rink, dan Stoker (2015) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa pengawasan internal membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan oleh karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, penelitian ini diajukan hipotesis bahwa makin tinggi pengawasan internal, makin tinggi tingkat kinerja anggota. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan hasil penelitian ini yaitu:

1. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak internal lebih terkesan sebagai hal rutin yang dilakukan oleh pimpinan terhadap anggota dengan sekedarnya, sehingga anggota merasa pengawasan internal yang dilakukan secara rutin sudah dianggap menjadi hal yang biasa.

2. Pengawasan yang dilakukan cenderung berorientasi pada prosesnya, sehingga hasilnya terkadang menjadi hal yang terkesampingkan. Sebagai contoh, pengawasan yang dilakukan hanya berupa laporan hasil pelaksanaan kegiatan dan dokumentasi, namun pada kenyataan hasil yang didapat belum seoptimal yang dilaporkan, dan hal tersebut belum mendapatkan atensi khusus dari pimpinan untuk dijadikan bahan perbaikan.

5.2 Saran

Saran berdasarkan penelitian yang dilakukan berupa :

a. Pada penelitian berikutnya :

1. Pada penelitian ini pada pembuatan instrumen masih merupakan hasil karya pemikiran penulis sendiri. Untuk itu rekomendasi penelitian kedepannya adalah melakukan penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian mengenai yang telah valid dan pernah digunakan sebelumnya. Sehingga akan memudahkan untuk menjawab hipotesis yang diajukan.

2. Sedikitnya sampel penelitian yang menyebabkan buruknya model. Hair dkk (2010) mengatakan untuk melakukan analisis data paling tidak diperlukan 100 sampel penelitian lebih baik bila di atas 200 sampel. Untuk itu direkomendasikan untuk melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dengan melibatkan satuan lalu lintas yang berdekatan dengan Polres.

b. Bagi Kepolisian Negara Kesatuan Republik Indonesia :

Bagi Kepolisian Negara Kesatuan Republik Indonesia perlunya dibuat peraturan mengenai pengawasan eksternal terhadap kinerja anggota Polri, sehingga dapat meminimalisir terjadinya penyimpangan yang dilakukan oleh anggota Polri karena telah dilakukan pengawasan terhadap kinerja anggota Polri.

c. Bagi Polres Sukoharjo melakukan peningkatan dalam hal :

1. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada anggota tidak hanya menekankan pada prosesnya saja, namun juga terhadap hasilnya. Pengawasan tidak hanya berupa penerimaan laporan hasil maupun dokumentasi, namun dari pimpinan sendiri ikut turun mengamati keadaan yang nyata, sehingga bisa diketahui situasi dan kondisi yang nyata dan bila terjadi penyimpangan bisa langsung dilakukan tindakan korektif.

2. Pendekatan personal oleh pimpinan maupun anggota provos, hal ini dilakukan dengan cara pelaksanaan bimbingan konseling dan memberikan

pengawasan yang lebih intensif terhadap anggota yang menurut hasil pengamatan memiliki kinerja di bawah rata - rata. Pendekatan personal ditujukan agar kinerja anggota yang mengalami penurunan ataupun di bawah rata - rata bisa didapatkan solusi untuk perbaikan kinerja kedepannya. Bila perlu dilakukan pergantian terhadap anggota yang dinilai memiliki kinerja yang kurang bagus dalam jangka waktu yang lama dan tidak mengalami perubahan menuju ke arah perbaikan setelah dilakukan pendekatan personal.

3. Pelaksanaan inspeksi dadakan pada kegiatan lapangan agar bisa didapatkan kondisi kinerja anggota yang nyata, sehingga bisa dilakukan tindakan korektif baik berupa teguran ataupun sanksi yang memberikan efek jera bila terjadi penyimpangan.

d. Bagi Pemerintah dan Masyarakat :

Untuk meningkatkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo dapat dilakukan dengan meningkatkan pengawasan eksternal sebagai berikut:

1. Memberikan umpan balik terhadap kinerja anggota Polri yang telah memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat dengan cara memberikan masukan baik berupa saran, kritikan, dan sanggahan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo melalui kotak aduan pelayanan yang telah disediakan pada setiap pos pelayanan Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo maupun melalui akun media sosial Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo yaitu facebook, twitter, dan instagram.

2. Peningkatan pengawasan terhadap kinerja anggota Polri melalui pelaksanaan koordinasi pada forum kemitraan lalu lintas yang dilakukan oleh para lembaga terkait dengan lalu lintas (dinas perhubungan, jasa raharja, dan lain - lain), dengan cara merumuskan standar keberhasilan dari setiap tugas dan tanggung jawab Polri sehingga mendorong untuk mengembangkan diri. Contoh rumusan tersebut adalah mendorong anggota Polri untuk memiliki kemampuan ilmu pengetahuan teknologi yang cukup sehingga bisa meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

3. Pemberdayaan website Lalu Lintas Polres dengan cara mengunggah setiap kegiatan baik yang sedang direncanakan, sedang, maupun telah dilaksanakan oleh Satuan Lalu Lintas Polres Sukoharjo sehingga mendapat tanggapan dari masyarakat agar dijadikan bahan koreksi dan bahan perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Brantas. 2009. *Dasar – Dasar Manajeme*, Bandung: Alfabeta
- Cooper, David R. dan Emory, C. Willian. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid 1. Edisi ke 5. Jakarta: Erlangga
- Creswell, J. W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mix Methods Approaches*. Sage publications.
- Handoko, H. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BBPE
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cet.7, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martono, N. 2015. *Metode Penelitian Sosial: Konsep – konsep kunci*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat
- Muhammad, Farouk & Djaali. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PTIK Press
- Neuman, W. L. 2014. *Social Research Method: Qualitative and Quantitative Approaches*. Harlow: Pearson
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, cet. 13, Bandung: Alfabeta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manejemn Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Robbin dan Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi
- Surakhmad, Winarno. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah : dasar, metode dan teknik*, Bandung: Tarsito

SKRIPSI :

Aprilian, N. W dan Sami'an Sami'an. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang*. Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta

Hasanudin, Ridwan. 2014. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Banten*. Skripsi. Banten: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten

Rahayu, Eti D. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Skripsi: Semarang: Universitas Negeri Semarang Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi

Suseno, Selfy S. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat kabupaten Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Jember

Stoker, J. Melanie de Waal dan Floor. R. 2015. *How Internal and External Supervisors Influence Employees' Self-Serving Decisions*. Amsterdam: De Nederlandsche Bank

DOKUMEN:

Republik Indonesia, undang – Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945

Republik Indonesia, Undang – Undang Negara Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 tentang “Kepolisian Negara Republik Indonesia”

Republik Indonesia, Undang – Undang nomor 22 tahun 2009 tentang “Lal Lintas dan Angkutan Jalan”

Republik Indonesia, Peraturan Kepala Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2014 tentang “Pengawasan dan Pemeriksaan Rutin di Lingkungan Kepolisian Republik Indonesia”

Republik Indonesia, Peraturan Kepala Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2010 tentang “ Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor “

Lembaga Pendidikan Polri Akademi Kepolisian, Surat Keputusan Gubernur Akademi Kepolisian Nomor: Kep/157/XII/2016 tertanggal 29 Desember 2017 tentang “Petunjuk Teknis Penyusunan dan Pembimbingan Skripsi Taruna Akademi Kepolisian”

WEBSITE :

<http://www.pengertianpakar.com/2014/12/pengertian-dan-tujuan-pengawasan.html>

<http://news.detik.com/berita/d-3303999/hut-ke-61-bagaimana-kinerja-polantas-di-mata-masyarakat>