



Munich Personal RePEc Archive

**EFFECT OF REMUNERATION TO
PERFORMANCE OF POLICE
POLSEKTA TANAH JAWA**

Munte, Mei Hotma Mariati

Economics Faculty, University of HKBP Nommensen

28 March 2016

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/77506/>
MPRA Paper No. 77506, posted 16 Mar 2017 09:40 UTC

EFFECT OF REMUNERATION TO PERFORMANCE OF POLICE POLSEKTA TANAH JAWA

MEI HOTMA MARIATI MUNTE

(Lecturer of Economics Faculty, University of HKBP Nommensen)

E-mail: meihotmamariati_munte@mail.uhn.ac.id

ABSTRACT

Remuneration in the context of the reform is the realignment of salary system linked to performance appraisal system. Remuneration in the police environment is an integral part of bureaucratic reform policy, motivated by the awareness of the government's commitment to achieve at the same time clean and good governance.

Issues examined in this study is how much influence the remuneration to the performance of police members Polsekta Tanah Jawa with the number of respondents as many as 52 people. While the purpose of this study was to determine whether there is influence of remuneration to the performance of the police Polsekta Tanah Jawa with data analysis method that is classical assumption, hypothesis testing and regression analysis simple with the help of a computer program SPSS 18.0 version.

The survey results revealed, remuneration significant effect on the performance of members of the Police Polsekta Tanah Jawa. This means that any increase in the remuneration of members of the police will improve the performance of Polsekta Tanah Jawa with simple linear regression equation obtained $Y = 23.678 + 0,158X$. It can be expressed by the event of an increase in the remuneration of the unit will result in increased performance of 0.158 and vice versa in case of a decrease in the remuneration of the unit will decrease performance of 0.158.

Kata kunci: *Remuneration, Performance.*

PENDAHULUAN

Remunerasi merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian remunerasi sangat dibutuhkan oleh institusi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan – karyawan

yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu remunerasi. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka anggota Polri harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

Remunerasi, dalam konteks reformasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi di lingkungan Polri merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi, dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*.

Polri adalah bagian dari pemerintahan, maka dalam konteks reformasi birokrasi di lingkungan Polri upaya untuk meningkatkan kesejahteraan anggota Polri adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur Polri (Reformasi bidang kultural). Sehingga dengan struktur gaji yang baru setiap anggota Polri diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap kolusi. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin dibutuhkan kinerja yang baik dari anggota Polri sehingga tercipta hasil kerja yang baik juga bagi institusi. Dari kinerja yang baik, anggota Polri dapat meningkatkan jumlah remunerasi yang akan diterima setiap bulannya. Sehingga dengan adanya pemberian remunerasi, diharapkan para anggota Polri akan lebih bergairah dalam menjalankan tugas yang diamanahkan negara.

Penghasilan dan remunerasi sebagai tunjangan kinerja Polri dipandang besar oleh kebanyakan masyarakat sehingga tertarik untuk masuk menjadi anggota Polri. Polri adalah pekerjaan dengan resiko dan tanggung jawab tinggi atas tugas yang diembannya. Sehingga sudah seharusnya Negara memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dan layak. Penghasilan yang diperoleh oleh seorang Polri terdiri atas penghasilan teratur dan tidak teratur. Penghasilan tidak teratur merupakan penghasilan yang tergantung kepada fungsi dan satuan kerja polisi tersebut. Kecukupan penghasilan menandakan tingkat kesejahteraan seseorang. Jika dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawab yang beresiko tersebut, seharusnya pemerintah mempertimbangkan untuk menambah jumlah remunerasi yang diberikan. Remunerasi tidak cukup layak untuk menambah penghasilan Polri yang memang belum dapat dikatakan layak.

Nominal gaji yang belum dapat dikatakan layak seharusnya menjadi alasan pemerintah untuk menjadikan remunerasi sebagai penambah penghasilan Polri untuk dapat dikatakan layak.

Pemberian remunerasi sebagai tunjangan kinerja merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh negara. Semangat tidaknya para anggota menjalankan tugas bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya remunerasi yang diterima. Apabila anggota Polri tidak mendapatkan remunerasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka sudah tentu anggota Polri tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian remunerasi yang tepat serta cara kerja yang baik, diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Remunerasi merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh negara sebagai pengakuan terhadap kinerja anggota Polri kepada negara. Apabila remunerasi yang diberikan negara sudah tepat, maka remunerasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja anggota Polri tersebut.

Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa merupakan salah satu Polsek yang berada di Kepolisian Resor Simalungun. Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa adalah Polsek yang masuk dalam kategori/tipe A atau yang biasa disebut dengan tipe urban. Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa merupakan Polsek yang juga telah menghargai kinerja anggotanya melalui pemberian remunerasi. Pemberian remunerasi di Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa dilakukan dengan membandingkan antara pelaksanaan tugas dengan pangkat yang bersangkutan. Oleh karenanya, tentu saja jumlah remunerasi yang dibayarkan untuk anggota Polri

yang berpangkat sama jumlahnya tidak selalu sama.

Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa yang merupakan tipe A (urban) menjadi salah satu daya tarik bagi anggota Polri untuk berharap dapat dimutasikan ke Polsek ini. Sistem pembayaran remunerasi di tubuh Polri ini diharapkan akan dapat memotivasi para anggota untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sehingga jumlah remunerasi yang mereka terima tidak berkurang.

Pemberian remunerasi di Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa dilakukan berdasarkan kinerja, dimana remunerasi yang diberikan kepada polisi yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat kasus yang dapat diselesaikan seharusnya mengalami peningkatan di tahun 2014 dibandingkan dengan tahun 2013 dan 2012. Kemampuan anggota Polri untuk menyelesaikan kasus diharapkan mampu membantu negara untuk menciptakan suasana kondusif di tengah-tengah masyarakat melalui penyelesaian kasus di Polsekta Tanah Jawa. Tentu saja memang kemampuan setiap anggota Polri tidak sama, untuk itu diperlukan pengembangan diri yang baik. Selain itu, situasi yang terjadi sehubungan dengan pemberian remunerasi perlu ditinjau ulang di mana tingkat kehadiran anggota Polri di Polsekta Tanah Jawa menjadi ukuran apakah yang bersangkutan berhak mendapat dalam jumlah yang penuh atau tidak.

Kebanyakan dari mereka tidak begitu menghiraukan berapa nominal remunerasi yang diterima untuk kinerja yang telah mereka tunjukkan, melainkan lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di luar pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh dinas kepolisian. Hal ini mereka jalani oleh karena mereka menganggap pekerjaan mereka jauh lebih berharga dibandingkan tugas dari kantor. Remunerasi diharapkan sanggup

menambah jumlah penghasilan anggota kepolisian sehingga mereka lebih mengutamakan pekerjaan yang diberikan oleh dinas daripada meninggalkan tugas untuk melaksanakan pekerjaan di luar dinas. Remunerasi yang diberikan oleh Negara berdampak ganda dimana di satu sisi, remunerasi berdampak kepada kinerja dan di sisi lain remunerasi diharapkan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja Polri sesuai dengan pencapaian kerja yang ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat ditarik sebuah perumusan masalah yaitu, Bagaimana remunerasi dapat mempengaruhi kinerja anggota Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa selama tahun 2012-2014. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa.

TUNJAUAN PUSTAKA

1. Remunerasi

Remunerasi merupakan salah satu bagian dari insentif yang dipakai untuk memotivasi para pegawai agar memberikan kontribusi yang maksimal kepada instansi di mana mereka bertugas. Remunerasi menjadi sarana motivasi yang mendorong anggota Polri untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian remunerasi dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para anggota Polri dan keluarga mereka. Istilah sistem remunerasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja anggota Polri atau profitabilitas organisasi. Remunerasi dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada anggota Polri yang prestasinya melebihi standar yang telah

ditetapkan. Remunerasi merupakan suatu faktor pendorong bagi anggota Polri untuk bekerja lebih baik agar kinerja anggota Polri dapat meningkat.

Remunerasi di lingkungan Polri adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Namun pada tataran pelaksanaannya perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari Polri. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintah yang selama ini dinilai buruk.

Polri adalah bagian dari pemerintahan, maka dalam konteks reformasi birokrasi di lingkungan Polri, upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan anggota Polri adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur Polri. Sehingga dengan struktur gaji yang baru ini, setiap anggota Polri diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi (kolusi). Menurut Menpan tujuan diadakannya Remunerasi adalah untuk mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Selain itu masih menurut Menpan, sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan yang positif antar pegawai. Akan terlihat sekali mana pegawai yang rajin dan mana yang pemalas, mana pegawai yang mau belajar, mana juga yang tidak. Dengan demikian, pegawai

akan terpacu untuk mengembangkan dirinya.

2. Kinerja

Kinerja merupakan bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) mengemukakan bahwa " hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Hasibuan (2001 : 94) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Menurut Sedarmayanti (2011:50) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2013 : 224) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini

tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Menurut Mathis (2006: 78) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya. Semakin banyak jumlah kasus yang dapat diselesaikan oleh anggota Polri akan berdampak positif terhadap kinerja. Ukuran kasus dinyatakan sudah selesai adalah apabila vonis hakim di sidang pengadilan sudah keluar, maupun kedua belah pihak yang sedang berperkara sudah melakukan perdamaian.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding dengan volume kerja. Dalam bekerja, seorang anggota Polri harus siap menghadapi kondisi dan resiko seberat apapun selama bertugas dan bersedia untuk ditugaskan di bagian manapun, suka atau tidak suka dengan situasi yang sedang terjadi.

Polri harus memiliki keterampilan khusus untuk menjalankan tugas yang diembankan negara. Polri yang memiliki kemampuan dipercaya mampu memberi dampak positif kepada instansinya bertugas. Anggota Polri dituntut terbuka dan bersedia mengembangkan diri dan memiliki keinginan untuk belajar.

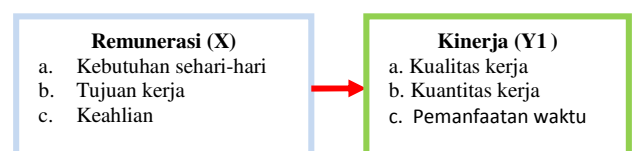
3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan institusi. Setiap pengaduan yang disertai permintaan oleh pihak yang berkepentingan kepada pejabat yang berwenang untuk menindak menurut hukum seorang yang telah melakukan Tindak Pidana aduan yang merugikannya (Pasal 1 butir 25 KUHAP). Pengaduan yang bersifat khusus, hanya dilakukan oleh pihak tertentu yang berkepentingan sehingga dapat dicabut sebelum ke persidangan, apabila terjadi perdamaian antara pengadu dan teradu. Jika terjadi pencabutan pengaduan maka perkara tidak dapat diproses lagi.

Peraturan Kapolri No. 12 Tahun 2009 tentang Pengawasan dan Pengendalian Penanganan Perkara Pidana di Lingkungan POLRI yang mengatur mengenai batas waktu pemeriksaan dan penyelesaian perkara

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

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas, kerangka berpikir sebagai dasar penetapan model penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu:

H1 : Remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 orang dan sekaligus menjadi sampel penelitian. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan metode pengumpulan data kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, korelasi, koefisien determinasi, dan analisis regresi sederhana.

PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dapat diketahui dari 52 yang bersedia mengembalikan kuesioner 51 orang adalah laki-laki. Untuk kategori lain disajikan pada lampiran.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi (Imam Ghazali, 2011). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Satu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 17,0.

Dari hasil uji kevaliditasan terhadap variabel remunerasi dapat dikatakan bahwa dari lima pertanyaan yang diajukan kepada responden dari mulai item pertama sampai dengan item yang kelima tidak ditemukan item yang

tidak valid. Nilai terendah terdapat pada item satu (0,335) dan nilai tertinggi terdapat pada item yang kedua (0,742).

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa item-item pada variabel Remunerasi adalah reliabel dengan nilai alpha 0,790. Sehingga setiap pertanyaan pada variabel dapat dipakai untuk pengukuran selanjutnya.

Dari hasil pengolahan jawaban responden untuk variabel Kinerja diperoleh data bahwa tidak ada item pertanyaan yang tidak valid dengan nilai terendah 0,449 pada item keenam dan 0,697 sebagai nilai tertinggi untuk item keempat. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja Polri.

Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan untuk variabel Kinerja dan diperoleh hasil bahwa item-item pada variabel Kinerja adalah reliabel dengan nilai alpha 0,832. Sehingga setiap pertanyaan pada variabel dapat dipakai untuk pengukuran selanjutnya.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat normalitas pada masing-masing variabel remunerasi (X) dan variabel kinerja (Y). (Imam Ghazali, 2011). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov*. Untuk kriteria *Kolmogorov Smirnov* kita bisa melihat dengan ketentuan sebagai berikut : jika *Asymp Sig. (p-value) > α 0,05* maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp sig. (p-value) < α 0,05* maka dapat dinyatakan data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji statistik *Kolmogorov Smirnov* pada variabel

remunerasi dan kinerja diketahui datanya berdistribusi normal.

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota Polri di Polsekta Tanah Jawa. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota Polri Polsekta Tanah Jawa dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut : konstanta regresi : 23,678 dan koefisien regresi variabel remunerasi adalah 0,158. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 23,678 + 0,158X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 23,678 artinya kinerja anggota Polri Polsekta Tanah Jawa sebesar 23,678 satuan, dengan ini asumsi remunerasi dalam keadaan konstan/tetap.
- b. Nilai koefisien regresi remunerasi (X) 0,158 tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja Polri Polsekta Tanah Jawa secara signifikan akan meningkat sebesar 15,8% jika remunerasi Polri Polsekta Tanah Jawa meningkat 1%.

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien

determinasi berkisar antara 0 dan 1 $\{0 < R^2 < 1\}$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.

Hasil analisa regresi menunjukkan nilai koefisien (R) sebesar 0,258 yang berarti ada hubungan antara variabel remunerasi terhadap kinerja anggota Polri Polsekta Tanah Jawa. Hubungan ini bersifat positif namun tidak cukup kuat karena lebih kecil daripada 0,5. Atau dengan kata lain jika Remunerasi mengalami peningkatan jumlah maka Kinerja akan mengalami peningkatan pula. Sedangkan nilai *R-square* atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,066 yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel Remunerasi terhadap variabel Kinerja adalah 6,6%. Berarti variabel Remunerasi hanya mampu menentukan 6,6% variabel Kinerja sedangkan sisanya yaitu 93,4% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan tingkat pendidikan. Mengapa R square lebih kecil dibandingkan sisanya karena di Kepolsian Sektor Kota Tanah Jawa ini, pemberian remunerasi didasarkan atas kehadiran yang hanya ditandai dengan tanda \surd (**centang**), dan tidak dilakukan berdasarkan kuantitas, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu. Selain itu, besar jumlah remunerasi yang diterima anggota ditetapkan sesuai dengan pangkat masing-masing anggota sehingga anggota yang memiliki pangkat lebih rendah merasa diperlakukan tidak adil sebab mereka memang lebih banyak bekerja dibandingkan dengan anggota Kepolisian lainnya dengan pangkat lebih tinggi.

Untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima ada nilai kritis yang dipakai menjadi pedoman. Pengambilan keputusan untuk menolak

atau menerima hipotesis didasarkan pada :

H1: Remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Polri Polsek Tanah Jawa). Kriteria pengambilan keputusan : Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Untuk Uji hipotesis pengaruh X (Remunerasi) terhadap Y (Kinerja), dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (1,885) dan sig sebesar 0,065 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja anggota Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa pada taraf nyata 5% namun tidak signifikan. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah tolak H_0 .

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, ada tiga hal yang menjadi indikator untuk mengukur kinerja Polri apakah dipengaruhi oleh remunerasi. Indikator kinerja tersebut antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu. Sedangkan indikator untuk remunerasi juga ada tiga yaitu kebutuhan sehari-hari, tujuan kerja dan keahlian. Pemberian remunerasi sebagai tunjangan kinerja merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh negara. Semangat tidaknya para anggota Polri menjalankan tugas bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya remunerasi yang diterima. Apabila anggota Polri tidak mendapatkan remunerasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka sudah tentu anggota Polri tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat. Akibatnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian remunerasi yang tepat serta cara kerja yang baik, diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja bagi anggota Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa tidak terlepas dari rangsangan maupun

motivasi dari internal pegawai itu sendiri maupun dari eksternal. Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktivitas kerja Polri, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki yang didukung budaya organisasi yang tepat diharapkan dapat tercapainya kinerja yang optimal. Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan dan motivasi kerja terhadap para pegawai untuk tetap bekerja giat. Disamping memotivasi, peranan remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena setiap anggota Polri mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda.

Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa merupakan salah satu Polsek yang berada di Kepolisian Resor Simalungun. Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa adalah Polsek yang masuk dalam kategori/tipe A atau yang biasa disebut dengan tipe urban (di wilayah Polres Simalungun sendiri dikenal dengan sebutan Polsek Bawah). Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa merupakan Polsek yang juga telah menghargai kinerja anggotanya melalui pemberian remunerasi. Pemberian remunerasi di Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa dilakukan dengan membandingkan antara pelaksanaan tugas dengan pangkat yang bersangkutan. Oleh karenanya, tentu saja jumlah remunerasi yang dibayarkan untuk anggota Polri yang berpangkat sama jumlahnya tidak selalu sama. Berdasarkan data yang diterima dari lokasi penelitian diketahui bahwa pada jam-jam kerja setiap anggota tetap mencatatkan kehadirannya di kantor. Artinya tingkat kehadiran anggota tergolong tinggi. Namun jika dibandingkan dengan jumlah kasus yang dapat diselesaikan selama tahun 2012, 2013 dan 2014 diketahui terjadi peningkatan jumlah kasus akan tetapi

jumlah kasus yang dapat diselesaikan tidak sejalan dengan terjadinya peningkatan jumlah kasus.

Sesuai dengan penjelasan di awal pembahasan ini, kinerja anggota Polri di Polsekta Tanah Jawa diukur dari tiga hal yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu. Pengukuran kuantitas kerja kepolisian dilakukan dengan cara membandingkan antara banyaknya jenis tindak pidana yang terjadi dengan penyelesaian tindak pidana. Semakin banyak jumlah kasus yang dapat diselesaikan oleh anggota Polri akan berdampak positif terhadap kinerja. Hasil penyelesaian kasus di Polsekta Tanah Jawa dalam kurun waktu 36 bulan terakhir 2012-2014 jumlah jenis tindak pidana selama tahun 2012, 2013 dan 2014 mengalami peningkatan. Namun, jumlah penyelesaian tindak pidana selama 2012, 2013 dan 2014 tidak mengalami peningkatan. Ukuran kasus dinyatakan sudah selesai adalah apabila vonis hakim di sidang pengadilan sudah keluar, maupun kedua belah pihak yang sedang berperkara sudah melakukan perdamaian.

Indikator kedua yang dipakai untuk mengukur kinerja Polri Polsekta Tanah Jawa adalah kualitas kerja yang ditunjukkan selama bertugas. Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding dengan volume kerja. Dalam bekerja, seorang anggota Polri harus siap menghadapi kondisi dan resiko seberat apapun selama bertugas dan bersedia untuk ditugaskan di bagian manapun, suka atau tidak suka dengan situasi yang sedang terjadi. Dari hasil interview dengan pimpinan di Polsekta Tanah Jawa, diperoleh informasi bahwa sebagian besar anggota Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa meminta tugas luar dibandingkan dengan di dalam kantor. Hal ini disebabkan sebagian besar anggota tersebut memiliki pekerjaan lain selain hanya sebagai anggota Polri sehingga permintaan tugas

luar ini ditengarai karena pekerjaan sampingan tersebut. Pekerjaan sampingan dengan bertani, berkebun, berdagang dan lain-lain dijalankan oleh anggota Polsekta pada jam-jam dinas. Kemungkinan besar, semua kegiatan di luar tugas wajib sebagai anggota Kepolisian tersebut mereka lakukan karena pendapatan setiap bulan ditambah remunerasi dinilai masih sangat jauh dari cukup untuk dipakai memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian data yang diperoleh yaitu bahwa remunerasi memiliki pengaruh terhadap pendapatan namun tidak signifikan. Akibatnya, pada saat keinginan anggota untuk tugas luar tidak dipenuhi oleh pimpinan mereka tidak melaksanakan tugas dengan total. Hal ini diperkuat dengan bukti kehadiran anggota melalui tanda centang yang dibubuhkan pada daftar hadir. Tingkat kehadiran anggota memang tinggi namun tingkat penyelesaian tindak pidana tidak sejalan dengan tingginya kehadiran mereka.

Di samping menjadi pemilik beberapa usaha, usia anggota Polri Polsekta Tanah Jawa pada umumnya berada di kisaran 41-50 tahun (56% dari 100% atau 29 orang dari 52 anggota yang ada). Usia di kisaran ini merupakan usia yang tidak produktif. Padahal kalau ditelisik keberadaan Polsekta Tanah Jawa, siapapun yang menjadi Kapolsekta di Polsek ini pasti dinamai sebagai Ketua Kelas mengingat Polsek ini merupakan Kepolisian Sektor Kota yang berbeda dengan beberapa Polsek lain yang sama-sama tergolong sebagai Polsek Bawah (Tipe A). Pimpinan yang berada di tingkat Polres maupun Polda, seharusnya mempertimbangkan usia anggota yang akan ditempatkan di Polsek ini mengingat SDM yang tepat untuk ditempatkan di Polsek ini harus berusia produktif sehingga minat kerja yang tinggi masih dapat dipelihara untuk

menyelesaikan jenis tindak pidana yang ada.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh anggota Polsekta Tanah Jawa 79% adalah lulusan SMU. Tidak ada anggota yang pernah menjalani pendidikan dan pelatihan khusus penyelesaian tindak pidana. Polri harus memiliki keterampilan khusus untuk menjalankan tugas yang diembankan negara. Polri yang memiliki kemampuan dipercaya mampu memberi dampak positif kepada instansinya bertugas. Anggota Polri dituntut terbuka dan bersedia mengembangkan diri dan memiliki keinginan untuk belajar.

Indikator ketiga yang dipakai untuk mengukur kinerja Polri adalah pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan kasus. Terkait dengan pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan kasus, sudah diatur dalam Peraturan Kapolri No. 12 Tahun 2009 tentang Pengawasan dan Pengendalian Penanganan Perkara Pidana di Lingkungan POLRI yang mengatur mengenai batas waktu pemeriksaan dan penyelesaian perkara. Jumlah penyelesaian tindak pidana selama tahun 2012 adalah 88 kasus dari 113 jenis tindak pidana yang ada atau sebanyak 78%. Selama tahun 2013 jenis tindak pidana yang terjadi adalah 192 kasus dengan 87 kasus dapat diselesaikan atau 45%. Dan selama tahun 2014, jenis tindak pidana yang ada mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya yaitu 313 kasus. Sedangkan jumlah kasus yang diselesaikan adalah sebanyak 176 kasus atau sebanyak 56%. Bahkan dari data yang diperoleh selama tiga tahun berturut-turut ini, sejumlah kasus tertentu tidak memiliki penyelesaian walaupun telah melewati batas waktu sebagaimana ditentukan dalam Peraturan Kapolri No. 12 Tahun 2009 tersebut. Di sana diatur batas waktu penyelesaian perkara dihitung

sejak diterimanya Surat Perintah Penyidikan meliputi:

- a. 120 hari untuk penyidikan perkara sangat sulit
- b. 90 hari untuk penyidikan perkara sulit
- c. 60 hari untuk penyidikan perkara sedang
- d. 30 hari untuk penyidikan perkara mudah

Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa yang merupakan tipe A (urban) menjadi salah satu daya tarik bagi anggota Polri untuk berharap dapat dimutasikan ke Polsek ini. Sistem pembayaran remunerasi di Polsek ini dilakukan tidak berdasarkan ukuran kinerja yang sebenarnya, sebab ukuran kinerja yang mereka pakai sebagai ukuran masih hanya sebatas daftar absensi (lebih sering hanya dicentang). Setiap anggota yang dinilai hadir 100% setiap bulan berdasarkan tanda tangan pada daftar absensi, berhak menerima remunerasi dalam jumlah yang penuh. Sulistiyani dan Rosidah (2013 : 224) mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Ini berarti kinerja berhubungan dengan produktivitas, bukan masalah kehadiran dan tanda tangan. Anggota Polri yang dinilai mampu menyelesaikan kasus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, harusnya lebih berhak menerima remunerasi dalam jumlah penuh (100%). Sedangkan jika terjadi sebaliknya, maka seharusnya yang bersangkutan tidak berhak atas remunerasi.

KESIMPULAN

- a. Jika pemerintah membuat peningkatan penerimaan jumlah remunerasi di masa mendatang bagi Polri, maka semakin tinggi remunerasi yang diterima akan berakibat semakin tinggi pula kinerja Polri Polsekta Tanah Jawa.

Sebaliknya semakin rendah jumlah remunerasi yang diterima akan membuat kinerja Polri Polsekta Tanah Jawa semakin rendah. Atau dengan kata lain jumlah remunerasi yang diterima oleh anggota Polri Polsekta Tanah Jawa saat ini belum mampu membuat kinerja mereka meningkat lebih baik.

- b. Remunerasi terbukti tidak mampu membuat kinerja anggota Polri di Polsekta Tanah Jawa meningkat lebih baik karena jumlah penerimaan mereka dari luar institusi Kepolisian lebih besar (usaha pribadi)
- c. Remunerasi tidak mampu membuat kinerja anggota Polri Polsekta Tanah Jawa, karena penilaian kinerja masih diukur berdasarkan kehadiran setiap anggota melalui tanda tangan.
- d. Remunerasi dinilai tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebab terbukti anggota Polri di Polsekta Tanah Jawa lebih memilih mengerjakan pekerjaan pribadi pada jam-jam dinas karena dianggap lebih menghasilkan pendapatan yang lebih besar.
- e. Remunerasi dinilai tidak mampu menghargai keahlian yang mereka miliki dalam menunaikan tugas sebagai aparatur Negara.

Saran

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap instansi.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan melalui daftar absensi yang ditandatangani dengan sebenarnya dan pada jamnya.
- c. Meningkatkan produktivitas anggota dengan member pelatihan penyelesaian tindak pidana yang berarti hasil yang diperoleh instansi bertambah melalui penyelesaian kasus yang jumlahnya semakin meningkat.
- d. Pimpinan sebaiknya lebih selektif dalam memutasikan anggota ke

Polsek ini supaya hasil yang diperoleh lebih baik

- e. Pimpinan Polsekta Tanah Jawa sebaiknya mengubah sistem penilaian kinerja yang dipakai selama ini yaitu dari berdasarkan kehadiran menjadi dapat tidaknya kasus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- f. Negara harus lebih peka terhadap beratnya tugas yang harus diemban oleh anggota Kepolisian Republik Indonesia secara umum dan anggota Kepolisian Sektor Kota Tanah Jawa.
- g. Negara harus dapat menghargai dengan lebih baik melalui pemberian remunerasi dalam jumlah yang lebih baik atas tugas-tugas berat yang diemban oleh anggota Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintari dan Suprihatin. *Ekonomi dan Koperasi*. Bandung: Ganesa Exact. 1984.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Badan Penerbit Undip, Semarang, 2001.
- Hasibuan S.P.Melayu H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Hery. "Teori Akuntansi Suatu Pengantar". Edisi Pertama. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia. Jakarta. 2013
- Jasin, Moehammad.2012. *Memoar JASIN SANG POLISI PEJUANG*. Meluruskan Sejarah Kelahiran Polisi Indonesia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. [ISBN 978-979-22-5177-7](https://www.isbn-international.org/number/978-979-22-5177-7).
- Kamus Besar [Bahasa Indonesia](https://www.kbbi.kemdikbud.go.id/). Jakarta: Balai Pustaka, 1994. [ISBN 979-407-182-X](https://www.kbbi.kemdikbud.go.id/edisi/1994/).

Mangkunegara, Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset. 2011.

Peraturan Presiden No. 32 Tahun 2015 Tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Republik Indonesia
Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Tahun 2010.

Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No. 21 Tahun 2010, Tentang Susunan Organisasi

Remaja Rosda Karya, Bandung. Surayin, Kamus Besar Bahasa Indonesia: Yrama Widya, Bandung, 2001.

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenambelas: Alfabeta, Bandung. 2008

Soekidjo Notoatmodjo, "Pendidikan dan Perilaku Kesehatan", Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.

https://id.wikipedia.org/wiki/Akademi_Kepolisian

http://id.wikipedia.org/wiki/Kepolisian_Negara_Republik_Indonesia

www.Bhayangkari.com

<http://www.wikiapbn.org/>

https://id.wiktionary.org/wiki/satuan_kerja

Lampiran

Tabel 1. Responden Menurut Umur Anggota Polri

No	Umur (tahun)	Jumlah Anggota
1	< 30	1
2	31 – 40	18
3	41 – 50	29
4	> 51	4
	JUMLAH	52

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 2. Responden Menurut Masa Kerja Anggota Polri

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah Anggota
1	< 5	8
2	6 – 15	16
3	16 – 25	24
4	> 26	4
	JUMLAH	52

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 3. Responden Menurut Gaji Anggota Polri

No	Gaji Perbulan	Jumlah Anggota Polri
	< 2.000.000	-
1	2.000.001 – 5.000.000	44
2	5.000.001 – 10.000.000	7
3	> 10.000.001	1
	Jumlah	52

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 4. Responden Menurut Jabatan Anggota Polri

No	Jabatan	Jumlah
1	KAPOLSEKTA	1
2	WAKAPOLSEKTA	1
3	KANIT	7
4	PANIT	2
5	KASIUM	1
6	KASIHUMAS	1
7	KASUB SEKTOR/POSPOL	6
8	ANGGOTA	33
	Jumlah	52

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 5. Responden Menurut Jumlah Bawahan Anggota Polri

No	Ada/Tidak Ada Bawahan	Jumlah
1	Ada Bawahan	16
2	Tidak Ada Bawahan	36
	JUMLAH	52

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 6. Responden Menurut Jenis Kelamin Anggota Polri

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	51
2	Perempuan	1
	JUMLAH	52

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 7. Responden Menurut Tingkat Pendidikan Anggota Polri

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
	SD	-
1	SMP	2
2	SMU	41
3	DIPLOMA	-
4	SARJANA	9
	JUMLAH	52

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Remunerasi

Item Pertanyaan	Remunerasi	Validitas Data
1	0,335	Valid
2	0,742	Valid
3	0,633	Valid
4	0,643	Valid
5	0,647	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 9. Reliabilitas Variabel
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,790	,820	5

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Remunerasi	Validitas Data
1	0,625	Valid
2	0,628	Valid
3	0,546	Valid
4	0,697	Valid
5	0,679	Valid
6	0,449	Valid

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 11. Reliabilitas Variabel Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,832	,831	6

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Distribusi Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Remunerasi	Kinerja Polri
N	52	52
Mean	19,2692	26,7308
Std. deviation	3,42491	2,10616
Kolmogorov-Smirnov Z	1,300	1,291
Asymp Sig. (2-tailed)	0,068	0,071

Sumber : Diolah dari data primer, 2015

Tabel 13. Hasil Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,678	1,644		14,402	,000
Remunerasi	,158	,084	,258	1,885	,065

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

Tabel 14. Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,258 ^a	,066	,048	2,05532

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015

**Tabel 15. Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,678	1,644		14,402	,000
	Remunerasi	,158	,084	,258	1,885	,065

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah berdasarkan data primer 2015