

**PENGARUH PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI
POLRES PASAMAN
(Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat BRIPDA S/D BRIPKA)**

ROZA GUSTIKA

Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman (YAPPAS)

ABSTRAK

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya didalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pemberian remunerasi terhadap kinerja dengan metode analisa data yaitu analisis deskriptif, analisa regresi linear sederhana dan uji normalitas data dengan menggunakan SPSS versi 15.0.

Dari hasil penelitian Pemberian Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman artinya setiap peningkatan Remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota Polri Polres Pasaman dengan persamaan analisis regresi linear sederhana diperoleh $Y=3,753 + 0,076 X$. ini dapat dinyatakan dengan Apabila terjadi peningkatan Remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,076. Apabila terjadi penurunan Remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0,076. Dan apabila Remunerasi diasumsikan nol atau tidak ada maka kinerja anggota Polri tetap sebesar konstanta yaitu 3,753. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal yang terlihat dari uji normalitas dengan nilai signifikan dari variabel Remunerasi dan Kinerja lebih besar dari 0,05.

Kata Kunci : Remunerasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Kebutuhan manusia tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja atau kebutuhan sandang, pangan dan kebutuhan perumahan akan tetapi lebih dari itu. Kekuatan dari sebuah organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusia tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka, mengembangkan kemampuan mereka dan mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara

dinamis dan berkembang dengan pesat. Peningkatan kinerja sumber daya manusia itu perlu memperhatikan gaji dan imbalan yang dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitasnya.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu

dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi.

Karyawan merupakan penggerak dari sebuah organisasi atau perusahaan dan majunya sebuah organisasi atau perusahaan tidak lepas dari andil seorang karyawan. Pada dasarnya tujuan seorang karyawan bekerja bukanlah untuk mencapai tujuan perusahaan akan tetapi untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri sehingga diperlukan peranan pimpinan untuk mengusahakan agar tercapainya tujuan karyawan dan juga tujuan dari perusahaan.

Menurut konsep sistem organisasi yang ideal, aktifitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektifitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang karyawan dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dari karyawan lain dalam organisasi itu. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pemerintah telah menyetujui pemberian tunjangan kinerja atau Remunerasi bagi pegawai dilingkungan Polri. Bagi polri tunjangan kinerja itu merupakan hal positif untuk peningkatan kinerja. Demikian disampaikan oleh kepala Divisi Humas Polri, Irjen Pol Iskandar Hasan di Mabes Polri Jakarta, Jum'at 17 Desember 2010 (<http://Nasional.News.Viva.co.id>). Iskandar mengatakan, tunjangan kinerja

merupakan imbalan pemerintah untuk kinerja Anggota Kepolisian. Jumlah tunjangan yang diberikan telah disesuaikan dengan kebutuhan minimal yang layak untuk seorang anggota Polri.

Pemberian tunjangan itu didasarkan pada peraturan Presiden Nomor 73 tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai dilingkungan Kepolisian. Tunjangan itu diberikan dalam 18 kelas Jabatan sesuai dengan kepangkatan. Berikut 18 kelas kepangkatan jabatan tersebut:

Kelas Jabatan 18	Rp. 21.305.000,-
Kelas Jabatan 17	Rp. 16.212.000,-
Kelas Jabatan 16	Rp. 11.790.000,-
Kelas Jabatan 15	Rp. 8.575.000,-
Kelas Jabatan 14	Rp. 6.236.000,-
Kelas Jabatan 13	Rp. 4.797.000,-
Kelas Jabatan 12	Rp. 3.690.000,-
Kelas Jabatan 11	Rp. 2.839.000,-
Kelas Jabatan 10	Rp. 2.271.000,-
Kelas Jabatan 9	Rp. 1.817.000,-
Kelas Jabatan 8	Rp. 1.453.000,-
Kelas Jabatan 7	Rp. 1.211.000,-
Kelas Jabatan 6	Rp. 1.010.000,-
Kelas Jabatan 5	Rp. 841.000,-
Kelas Jabatan 4	Rp. 731.000,-
Kelas Jabatan 3	Rp. 636.000,-
Kelas Jabatan 2	Rp. 553.000,-

Dengan pemberian tunjangan itu Polri berharap Anggotanya takkan melakukan praktik-praktik yang menyimpang seperti korupsi. Sementara itu, Kepala Bagian Penerangan Umum Polri, Kombes Pol Boy Rafli Amar optimistis pemberian tunjangan itu akan memperbaiki kinerja kepolisian. Diharapkan bekerja berdasarkan profesionalisme, dedikasi lebih menunjukkan

kinerja dilapangan dan lebih meningkatkan pelayanan pada masyarakat.

(<http://Nasional.News.Viva.co.id>)

Sehubungan dengan persoalan yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul " Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi kasus Anggota yang berpangkat Bripda s/d Bripka)".

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Setelah melihat kerangka fikir dan hipotesa, maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif. Salah satu bentuk analisis pada jenis penelitian deskriptif ini adalah kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Pengaturan, pengurutan atau manipulasi data bisa memberikan informasi deskriptif yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam defenisi masalah. Semua bentuk analisis tersebut mencoba untuk menggambarkan pola-pola yang konsisten dalam data sehingga hasilnya dapat dipelajari dan ditafsirkan secara singkat dan penuh makna.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Anggota Polri Polres Pasaman yang terletak jl. Sudirman Lubuk Sikaping dalam jangka waktu 1 (satu) bulan pada bulan Agustus 2012.

Jenis dan Sumber Pengumpulan Data

Data merupakan salah satu komponen riset. Data yang dipakai dalam riset haruslah data yang benar, karena data yang salah akan

menghasilkan informasi yang salah. Jenis data yang digunakan :

- **Primer**

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Anggota Polri Polres Pasaman.

Sumber data :

- a. **Field Research (Penelitian Lapangan)**

Pada penelitian ini penulis mendapatkan data atau informasi Dari Anggota Polri Polres Pasaman.

- b. **Library Research (Tinjauan Pustaka)**

Dilakukan dengan jalan membaca buku-buku hasil penelitian terdahulu

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polri Polres Pasaman yang berpangkat Bripda sampai Bripka. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak terstratifikasi (*stratified random sampling*), yakni mengambil sampel secara acak proporsional dari masing-masing golongan. Menurut Sumanto (1995) memberikan suatu ketentuan yaitu untuk penelitian jumlah sample minimal 30 subyek. Merujuk pada pendapat tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 50 orang, hal ini juga mempertimbangkan waktu penelitian.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas bertujuan memastikan apakah masing-

masing pertanyaan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Maholtra,1993). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 15,0.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (2006), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 15,0. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila mempunyai hasil yang konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan dua tahap analisis, yaitu analisis asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana.

Untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Menurut Singgih (2000), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah normal.

Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable Independen dan satu variable dependen dengan bentuk persamaan regresi sederhana adalah :

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

Y =Variable dependen

a = Konstanta

b = koefisien regresi .

X = Variabel independen.

e = Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam analisa ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penulis akan menggunakan tabel frekuensi (frequency table) yang dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden berdasarkan atas kriteria sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 15.0 maka diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 1.
Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Laki-laki	48	96,0	96,0	96,0
Perempuan	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100	

Sumber : Data diolah sendiri

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dari Anggota Polres Pasaman untuk laki-laki berjumlah 48 orang dengan persentase 96 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau sebesar 4 %.

2. Pangkat

Setelah melakukan pengolahan data maka diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 2.
Tabel frekuensi responden berdasarkan pangkat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bripda	7	14,0	14,0	14,0
Briptu	16	32,0	32,0	46,0
Brigadir	21	42,0	42,0	88,0
Bripka	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah Sendiri

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berpangkat Bripda sebanyak 7 orang dengan persentase 14 %, Briptu sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase sebesar 32 %, Brigadir sebanyak 21 orang dengan persentase 42 % dan Bripka sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase sebesar 12 %

3. Status

Dari tabel dibawah ini dapat kita lihat bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki status adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Tabel Frekuensi Responden Berdasarkan Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	18	36,0	36,0	36,0
	Menikah	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah sendiri

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari 50 orang responden yang memiliki status belum menikah sebanyak 18 orang atau sekitar 36 % dan yang memiliki status menikah sebanyak 32 orang atau sekitar 64 %.

Analisa Kuantitatif

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Reward (X)

Dari hasil pengolahan jawaban responden untuk variabel Remunerasi dapat diperoleh hasil uji kevaliditasan item-item pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil uji Kevaliditasan Variabel Remunerasi

Item pertanyaan	Remunerasi	Validitas Data
X1	,524	Valid
X2	,664	Valid
X3	,623	Valid
X4	,713	Valid
X5	,704	Valid
X6	,790	Valid
X7	,625	Valid

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Dari hasil uji kevaliditasan terhadap variabel Remunerasi diatas dapat dinyatakan bahwa dari 7 butir item pertanyaan tidak terdapat item yang tidak valid. Sehingga item pada variabel ini dinyatakan valid dengan nilai tertinggi terdapat

pada item X4 dan item terendah yang terdapat pada X1.

Selanjutnya setelah item-item pada variabel Remunerasi dinyatakan valid, maka diteruskan dengan uji reliabilitas dari variabel tersebut dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Tabel Reliabilitas Variabel
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	7

Sumber : Olahan Data SPSS versi 15.0

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diperoleh informasi bahwa item-item pada variabel menunjukkan hasil yang sangat reliabel dengan nilai alpha sebesar 0,874. Sehingga dari angka-angka diatas, maka item-item pertanyaan dari variabel dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

Dari hasil pengolahan jawaban responden untuk variabel kinerja dapat diperoleh hasil uji kevaliditasan item-item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil uji Kevaliditasan Variabel Kinerja

Item pertanyaan	Kinerja	Validitas Data
Y1	,646	Valid
Y2	,641	Valid
Y3	,518	Valid
Y4	,788	Valid
Y5	,779	Valid
Y6	,750	Valid

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Dari hasil uji kevaliditasan terhadap variabel Kinerja diatas dapat dinyatakan bahwa dari 6 butir item pertanyaan tidak terdapat item yang tidak valid. Sehingga item pada variabel ini dinyatakan valid dengan nilai tertinggi terdapat

pada item Y4 dan item terendah yang terdapat pada Y3.

Selanjutnya stelah item-item pada variabel kinerja dinyatakan valid, maka diteruskan dengan uji reliabilitas dari variabel tersebut dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7

Tabel Reliabilitas Variabel
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	6

Sumber : Olahan Data SPSS versi 15.0

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diperoleh informasi bahwa item-item pada variabel menunjukkan hasil yang sangat reliabel dengan nilai alpha sebesar 0,870. Sehingga dari angka-angka diatas, maka item-item pertanyaan dari variabel dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

Analisa Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan regresi linier sederhana maka dapat dijabarkan pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja anggota Pori Polres Pasaman seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Analisis Linier Sederhana
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,753	,284		13,198	,000		
	Remunerasi	,076	,081	,135	,946	,001	1,000	1,000

a Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 15.0

Pada Tabel 8. diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 3,753 sedangkan koefisien regresi Remunerasi (X) sebesar 0,076. Dari hasil ini dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,753 + 0,076 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Apabila terjadi peningkatan Remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,076.
- b. Apabila terjadi penurunan Remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0,076.
- c. Dan apabila Remunerasi diasumsikan nol atau tidak ada maka kinerja anggota Polri tetap sebesar konstanta yaitu 3,753.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis jalur. Bila data yang dianalisis tidak di berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi. Menurut Singgih (2000), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi < 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai signifikansi > 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah normal

Hasil perhitungan uji normalitas dapat di lihat pada Tabel 9. di bawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	Remunerasi (X)	0,481	0.05	Normal
2	Kinerja (Y)	0,065	0.05	Normal

Sumber : Pengolahan Data Primer

Dari tabel diatas diketahui bahwa signifikansi untuk variabel Remunerasi (X) sebesar 0,481 dan untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,065. Ini berarti bahwa nilai signifikan (sig) dari variabel Remunerasi (X), dan Kinerja (Y) penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut berdistribusi normal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukandalam penelitian ini serta melihat kembali pemaparan dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat membuat kesimpulan terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pemberian Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman artinya setiap peningkatan Remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota Polri Polres Pasaman.

2. Dalam Pemberian Remunerasi dapat mempengaruhi kinerja anggota Polri Polres Pasaman sementara dari persamaan $Y = 3,753 + 0,076 X$ ini dapat dinyatakan dengan Apabila terjadi peningkatan Remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,076. Apabila terjadi penurunan Remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0,076. Dan apabila Remunerasi diasumsikan nol atau tidak ada maka kinerja anggota Polri tetap sebesar konstanta yaitu 3,753.
3. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal yang terlihat dari uji normalitas dengan nilai signifikan dari variabel Remunerasi dan Kinerja lebih besar dari 0,05

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, Drs.H.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Edisi Revisi, Jakarta

PB,Triton. 2005. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tugu. Yogyakarta

Tim Mitra Bestari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY), Yogyakarta

Usvita, Mega. 2011. Thesis. Pengaruh Kepuasan Nasabah, Keunggulan Produk dan Citra Perusahaan terhadap Loyalitas Nasabah. UNP. Padang

<http://blogger-indonessia.blogspot.com>

<http://Nasional.News.Viva.co.id>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com>

<http://massofa.wordpress.com>

<http://www.stialanbandung.ac.id>