

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

KONTRIBUSI KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENYIDIK RESERSE KRIMINAL DI POLRES KARIMUN



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh:

RIMSYAHTONO NIM. 015978137

PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA JAKARTA 2012

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Penyidik Reserse Kriminal di Polres Karimun

Rimsyahtono

Universitas Terbuka

rimsyahtono@yahoo.com

Kata kunci: kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kompensasi sebagai bentuk kesejahteraan, karena kompensasi merupakan salah satu bentuk penunjang kesejahteraan personil yang dapat mendorong semangat kerja anggota. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan referensi bagi para pimpinan Polri untuk menetapkan strategi dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja personil Polri, khususnya di Satuan Reskrim Polres Karimun. Variabel kompensasi dijelaskan dengan menggunakan Teori Kompensasi Robbins(2006) yang dijadikan acuan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam penetapan gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk Polri. Variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non financial diuji kontribusinya terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Reserse Kriminal Polres karimun sebanyak 61 orang. Analisis data yang dilakukan, meliputi uji instrumen, normalitas dan asumsi klasik, dilanjutkan analisis regresi serta uji signifikansi (pengaruh) simultan dan parsial terhadap hipotesis. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen yang diteliti dapat menjelaskan kinerja sebesar 28%, sedangkan sisanya sebesar 72% mungkin dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial baik secara bersama-sama/simultan ataupun secara parsial berkontribusi terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

ABSTRACT

The Influence of Compensation on the Work Performance of the Investigators at the Karimun Police Force

Rimsyahtono

Universitas Terbuka

rimsyahtono@yahoo.com

Keywords: direct financial compensation, indirect financial compensation, non financial compensation, performance

The study is aimed to find out the effects of compensation variables toward work performance of personnel of the Karimun Police Force, specifically those in the investigation division. In this study, the researcher used compensation as a measure of welfare, which is an important aspect to boost up the work motivation of the individuals. It was expected that the results of this study can be used by the Police Management in defining strategies to increase performance of the police personnels, specifically personnel in the investigation division of Karimun Police Force.

Compensation is explained by using The Compensation Theory by Robbins (2006) which is used as reference by Badan Kepegawaian Negara (BKN) in defining the salary structure of the Indonesian civil servant (PNS), including police personnel. This study used direct financial compensation, indirect financial compensation and non financial compensation as the independent variables. The effects of these three variables were tested towards a dependent variable, work performance of the police personnel. Respondents in this research were all personnel in the investigation division of Karimun Police Force with total number of 61 persons.

The data analysis was conducted using regression analysis. The result of the research indicated that the independent variables contributed about 28% of the police performance, while the other 72% might be explained by other variables which were not observed in this study. Therefore, this research indicated that the direct financial compensation, indirect financial compentation and non financial compensation, whether partially or together, had contributed positively to the work performance of the investigators at the Karimun Police Force.

UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCASARJANA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Penyidik Reserse Kriminal di Polres Karimun adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, November 2012 Yang Menyatakan

> (RIMSYAHTONO) NIM 015978137

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM

:PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

PENYIDIK RESERSE KRIMINAL DI POLRES KARIMUN

Penyusun TAPM

: Rimsyahtono

NIM

: 015978137

Program Studi

: Magister Manajemen

Hari / Tanggal

: Minggu / 16 Desember 2012

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Ir. Chairy, SE., MM

Ir. Kristanti Ambar Puspitasari, MEd., PhD

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi PENDIDIA

WIDION A PARTY OF THE PARTY OF Direktur Program Pascasarjana dan Manajemen

PROGRAM PASCASARIA

Maya Maria, SE., MN

NIP.197205011993032003

Suciati, Ph.D MIP. 195202131985032001

UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCASARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama

Rimsyahtono

NIM

015978137

Program Studi

Manajemen

Judul Tesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Penyidik

Reserse Kriminal di Polres Karimun

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Pauitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari / Tanggal

: Minggu / 16 Desember 2012

Waktu

: 11.00 s/d 13 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji

Paken Pandiangan, S.Si., M.Si.

Penguji Ahli

Dr. Ir. Chabullah Wibisono, MM

Pembimbing I

Dr. Ir. Chairy, SE., MM

Pembimbing II

Ir. Kristanti Ambar Puspitasari, MEd., PhD

173

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah, karena atas taufik dan hidayah-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini, yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENYIDIK RESERSE KRIMINAL DI POLRES KARIMUN. Tesis ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk dapat meraih gelar Magister Manajemen pada Universitas Terbuka.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

- 1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka;
- 2. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka beserta staf;
- 3. Bapak Paken Pandiangan, S.Si., M.Si., selaku Kepala UPBJJ Batam dan staf;
- 4. Ibu Maya Maria S.E., MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, beserta seluruh Dosen pengampu mata kuliah Magister Manajemen Universitas Terbuka;
- 5. Bapak Dr. Ir. Chairy, S.E., MM, selaku pembimbing I;
- 6. Ibu Ir. Kristanti A. Puspitasari, M.Ed., Ph.D. selaku pembimbing II;
- 7. Kapolres Karimun AKBP Benyamin Sapta T, SIK.,M.Si. dan anggota jajaran Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun;

- 8. Istri saya yang terkasih dan tercinta, dr. N Dinny Hervina, yang selalu memberikan motivasi beserta Abe, Syifa, Zidane dan Jihan keempat buah hati saya yang selalu memberikan canda tawanya sehingga penulis selalu mempunyai ide dalam menyusun tesis ini.
- 9. Orang tua, mertua dan saudara-saudara saya yang telah memberikan doa, hingga penulis dapat menyesaikan tesis ini dengan lancar.

Demikian pula saya sampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu sehingga dapat terselesaikannya tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih banyak kekurangan, karenanya kritik dan saran demi semakin baiknya skripsi ini sangat diharapkan. Semoga setitik karya ini dapat bermanfaat. JMINERSII

(Penulis)

DAFTAR ISI

| | | | Halaman |
|---|--|--|---------|
| Δhstra | k | | i |
| | taan | | |
| Lemba | r persetujuan | | iv |
| | r persetujuan | | |
| | engantar | | |
| Daftar | Isi | | viii |
| | Tabel | | |
| | Gambar | | |
| Doftor | Lampiran | · | xiii |
| Dariai | Lampiran | • | |
| RARI | . PENDAHULUAN | | |
| 400000000000000000000000000000000000000 | Latar Belakang Masalah | | 1 |
| | Perumusan Masalah | | 7 |
| | Tujuan Penelitian_ | | 7 |
| D. | Manfaat Penelitian | | |
| D. | Sistematika Penulisan | | 9 |
| E. | Sistematika renunsan | | |
| DADI | I. TINJAUAN PUSTAKA | | |
| BAB I | Kajian Teori | | 11 |
| A. | A 1 Union Tooritie | | 11 |
| | A.1. Uraian Teoritis A.2. Penelitian terdahulu | / | 25 |
| D | Wassander Damilyin den Hington | · | 26 |
| В. | Kerangka Berpikir dan Hipotesis Definisi Operasional Variabel | · | 20 |
| C. | Dennisi Operasional Variabei | ····· | 50 |
| DIDI | T METODOLOGI DENDI ITLAN | | |
| | II. METODOLOGI PENELITIAN | | 22 |
| A. | Metode dan Teknik Pengumpulan Data | | |
| | A.1. Metode Penelitian | ······································ | 22 |
| - | A.2. Teknik Pengumpulan Data | ······································ | 33 |
| В. | Populasi dan Sampel | | |
| | B.1. Populasi | | |
| - | B.2. Sampel | | 34 |
| C. | Instrumen Penelitian | | 34 |
| D. | Pengumpulan Data | | 35 |
| E. | Analisis Data | | 36 |
| | E.1. Uji Validitas | | 36 |
| | E.2. Uji Realibilitas | | 41 |
| | E.3. Uji Normalitas | | 43 |
| | E.4. Uji Asumsi Klasik | | 43 |
| | E.5. Analisis Regresi Berganda | | 44 |
| | E.6. Pengujian Hipotesis | | 45 |
| | V. TEMUAN DAN PEMBAHASAN | | |
| A. | Situasi dan Kondisi Polres Karimun | | 48 |
| B. | Situasi dan Kondisi Satuan Reskrim Po | olres Karimun | 51 |
| | Data Kriminalitas di Wilayah Hukum I | | |
| | Karakteristik Responden | | |

| E. | Deskripsi Persepsi Responden | 62 |
|-----|------------------------------------|----|
| | Uji Normalitas dan Asumsi Klasik | 66 |
| | . Analisis Regresi Linear Berganda | |
| | Pengujian Hipotesis | |
| | Uji Determinasi | 70 |
| | Pembahasan | 79 |
| BAB | V. SIMPULAN DAN SARAN | |
| A. | Kesimpulan | 85 |
| | Saran | 86 |

DAFTAR PUSTAKA

JIMINE RESITASTE RESULTANT

DAFTAR TABEL

| | Halam | an |
|-------------------|---|------|
| Tabel 1.1: | Data Penyelesaian Tindak Pidana di Polres Kebumen | 4 |
| Tabel 1.2: | Data Penyelesaian Tindak Pidana di Polres Karimun | .5 |
| Tabel 3.1: | Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung | 37 |
| Tabel 3.2: | Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung | 38 |
| Tabel 3.3: | Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial | .38 |
| Tabel 3.4: | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja | .39 |
| Tabel 3.5: | Kesimpulan Hasil Uji Validitas Instrumen | .39 |
| Tabel 3.6: | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung | 41 |
| Tabel 3.7: | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung | g.42 |
| Tabel 3.8: | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial | 42 |
| Tabel 3.9: | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja | .43 |
| Tabel 4.1: | Data Personil Reskrim Polres Karimun | .54 |
| Tabel 4.2: | Data Personil Reskrim di Posek-Polsek | 54 |
| Tabel 4.3: | Data Jumlah Kendaraan Dinas pada SatReskrim Polies Karimun | _55 |
| Tabel 4.4: | Data Senjata Api Dinas pada Satuan Reskrim Polres Karimun | _56 |
| Tabel 4.5: | Data Alut dan Alsus Satuan Reskrim Polres Karimun | _57 |
| Tabel 4.6: | Data Rekapitulasi Tindak Pidana Di Polres Karimun | _58 |
| Tabel 4.7: | Data Penyelesaian Tindak Pidana Di Polres Karimun | 60 |
| Tabel 4.8: | Profil Responden Penelitian | 60 |
| Tabel 4.9: | Nilai Tengah dari Variabel Penelitian | _62 |
| Tabel 4.10 | : Deskripsi Persepsi Responden mengenai Variabel Kompensasi Finan | |
| Langsung_ | | 63 |
| Tabel 4.11: | Deskripsi Persepsi Responden mengenai Variabel Kompensasi Finan | |
| tidak Lang | | 64 |
| | : Deskripsi Persepsi Responden mengenai Variabel Kompensasi non | |
| Finansial | | 65 |
| | : Deskripsi Persepsi Responden mengenai Variabel Kinerja | 65 |
| | Nilai Tolerance dan VIF-Uji Multikolinearitas | 70 |
| Tabel 4.15: | : Nilai Spearman's rho-Uji Heteroskedastisitas | 71 |
| | Koefisien Variabel Persamaan Regresi Linear Berganda | 72 |
| | : Model Summary ^a | 75 |
| Tabel 4.18 | : Anova ^a | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1: Kerangka Berpikir | 29 |
| Gambar 4.1: Peta Wilayah Polres Karimun | 49 |
| Gambar 4.2: Struktur Organisasi Polres Karimun | 50 |
| Gambar 4.3: Struktur Organisasi Satuan Reskrim Polres Karimun | |
| Gambar 4.4: Grafik Histogram Uji Normalitas Variabel X1 | 67 |
| Gambar 4.5: Grafik Histogram Uji Normalitas Variabel X2 | 67 |
| Gambar 4.6: Grafik Histogram Uji Normalitas Variabel X3 | 67 |
| Gambar 4.7: Grafik Histogram Uji Normalitas Variabel Y | 67 |
| Gambar 4.8: Normal P-Plot Uji Normalitas Variabel X1 | 68 |
| Gambar 4.9: Normal P-Plot Uji Normalitas Variabel X2 | 68 |
| Gambar 4.10: Normal P-Plot Uji Normalitas Variabel X3 | 69 |
| Gambar 4.11: Normal P-Plot Uji Normalitas Variabel Y | 69 |
| JIMINERSITIA | |
| | |
| | |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Penelitian – Kuesioner Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden Lampiran 3 : Dokumen SPSS Statistics Output

JMIVERS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa sejahtera itu berarti terpenuhi semua kebutuhan lahir maupun batin, sandang, pangan dan papan. Dahulu, dapat dikatakan bahwa seseorang itu sejahtera apabila sudah dapat memenuhi kebutuhan makan tiga kali sehari, bisa menggunakan pakaian layak seadanya, dan memiliki tempat tinggal atau rumah. Namun saat ini hal itu tidaklah berlaku demikian. Terpenuhi sandang, pangan, dan papan saja belum tentu cukup. Ada yang lebih dari itu, baru dapat dikatakan cukup. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesejahteraan itu cenderung bersifat relatif.

Kesejahteraan diperlukan oleh semua orang, tidak terkecuali bagi para pegawai termasuk anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Polri adalah alat negara yang memiliki tugas pokok dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), menegakkan hukum, dan melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat (Anonim, 2002). Dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari polisi sangat dekat berhubungan dengan masyarakat, sehingga dapat dikatakan bahwa anggota Polri adalah sebagai alat negara garda terdepan yang berhubungan dengan masyarakat.

Dengan melihat kondisi tersebut, sangatlah wajar apabila dari sekian banyak institusi ataupun lembaga-lembaga negara yang ada, justru institusi Polri-lah yang paling mendapatkan perhatian lebih dari masyarakat, melalui peranan media massa selaku watchdog. Hal ini tercermin dari banyaknya pemberitaan media massa saat ini yang menyorot tajam tentang segala hal yang 'berbau' Polri, mulai dari hal-hal yang bersifat positif dan juga tidak sedikit yang menyoroti hal-hal negatif terkait kinerja anggota Polri di lapangan. Contoh hal-hal yang dibicarakan masyarakat adalah adanya

penyimpangan-penyimpangan maupun bentuk-bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri dalam melaksanakan tugasnya di lapangan.

Sebaliknya, banyak anggota Polri yang telah menjadi korban pada saat sedang melaksanakan tugas menjaga ketertiban dan keamanan. Seperti yang diberitakan Divisi Humas Polri dalam situs www.polri.go.id pada tanggal 12 juni 2012 yang memberitakan bagaimana peristiwa bentrokan antara aparat Polri dengan para mahasiswa di depan Universitas Cendrawasih Jayapura. Peristiwa tersebut menyebabkan tewasnya 4 (empat) orang anggota Polri yang sedang bertugas dalam rangka mengamankan aksi unjuk rasa yang digelar oleh Mahasiswa Universitas Cendrawasih pada saat itu. Namun tampaknya pemberitaan tersebut 'kalah nyaring' dibandingkan dengan pemberitaan mengenai oknum anggota Polisi Lalu Lintas yang melakukan pungutan liar (pungli). Sekilas hal ini menggambarkan betapa tajamnya sorotan dari media terhadap berbagai bentuk penyimpangan yang dilakukan oleh anggota Polri.

Banyaknya bentuk penyimpangan oleh anggota Polri yang terjadi, seringkali dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan anggota yang kurang memadai. Dalam penelitiannya Farouk Muhammad (1999: 162) menemukan bahwa sebanyak 71.2% tindakan 'damai' yang dilakukan oleh para oknum anggota Polisi Lalu Lintas di lapangan ternyata didominasi oleh para anggota Polri yang sudah berkeluarga dengan anak sekurang-kurangnya satu orang. Hal ini berbeda dengan yang terjadi di negaranegara maju. Negara maju menetapkan standar gaji bagi para Polisinya di kelompok teratas standar gaji pegawai pemerintahan negara. Hal ini sesuai dengan hasil survei perilaku polisi yang dilakukan di negara-negara maju seperti di Amerika Serikat, Inggris, Jepang, Australia, yang menggaji para polisinya sebagai profesi tertinggi (Tabah, 2010: 118). Anton Tabah juga menyatakan bahwa gaji ideal seorang anggota polisi di suatu

negara hendaknya lebih tinggi dari gaji pegawai keuangan negara atau perbankan dalam golongan atau pangkat yang sama.

Minimnya kesejahteraan yang dimiliki oleh para anggota Polri seringkali tercermin dari munculnya berbagai bentuk penyimpangan di lapangan, antara lain pungli, pemerasan, terlibat dalam sindikat penjualan narkotika dan obat-obatan terlarang (narkoba). Penyimpangan dalam pelaksanaan tugas Polri dapat muncul sebagai akibat dari rendahnya kesejahteraan dan minimnya sarana dan prasarana yang mendukung bagi pelaksanaan tugas di lapangan. Minimnya anggaran dukungan operasional Polri seperti bahan bakar minyak dari kendaraan patroli yang tidak memadai, membuat anggota Polri seringkali melakukan penyimpangan dalam pelaksanaan patroli. Hal yang dilakukan misalnya dengan mengadakan razia illegal dengan tujuan untuk melakukan pungli dengan dalih menutupi kebutuhan operasional mobil patroli. Tak jarang hal tersebut juga dimanfaatkan sebagai ajang mencati 'kesempatan dalam kesempitan' guna memenuhi kebutuhan pribadi anggota polisi yang bersangkutan. Meskipun demikian masih banyak faktor lain yang menjadi penyebab timbulnya penyimpangan-penyimpangan tersebut, dan aspek kesejahteraan bukanlah faktor tunggal penyebabnya.

Kesejahteraan seringkali diidentikkan dengan penghasilan tetap berupa gaji ataupun bentuk-bentuk lain yang berkaitan dengan hal-hal yang bersifat material saja. Namun sebenarnya kesejahteraan juga meliputi hal-hal yang non materi, seperti kepuasan bekerja dan penghargaan terhadap hasil kerja. Haposan (2006: 11) dalam penelitiannya untuk Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyebutkan bahwa salah satu pendapat umum yang populer dan beredar di masyarakat mengenai tingkat kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sangatlah rendah. Hal tersebut ditandai dengan masih kecilnya gaji yang diterima oleh PNS. Kondisi seperti ini menjadi salah satu faktor yang turut berkontribusi pada aktivitas pelayanan publik yang

sangat buruk. Dengan demikian, maka dapat ditarik suatu benang merah bahwasanya tingkat kesejahteraan seseorang, memiliki kontribusi/sumbangsih terhadap kinerja seseorang.

Kinerja dari para pelayan publik beragam dan dapat diperbandingkan antar daerah. Misalnya perbedaan tingkat kinerja anggota Polri di Jawa yang aktifitasnya relatif tinggi dibandingkan dengan anggota Polri di luar Jawa. Kita akan membandingkan Polres Kebumen dengan Polres Karimun. Polres Kebumen merupakan salah satu Polres di Jajaran Polda Jawa Tengah. Data yang didapatkan dari Bagian Operasional (Bag Ops) Polres Kebumen, menyebutkan bahwa selama bulan Januari sampai dengan September 2012 Polres Bogor memiliki 1713 perkara Tindak Pidana dan yang berhasil diselesaikan sebanyak 1199 perkara. Data jumlah tindak pidana/Crime Total dan jumlah penyelesaian kasus/Crime Clearence selama 3 tahun terakhir (2009 – 2011) ditunjukkan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Penyelesaian Tindak Pidana di Polres Kebumen

| TAHUN | TINDAK PIDANA | | |
|-------|---------------|--------------|------------|
| | JUMLAH | PENYELESAIAN | PROSENTASE |
| 2009 | 1875 | 1162 | 62% |
| 2010 | 1911 | 1223 | 64% |
| 2011 | 2027 | 1398 | 69% |

Data Bag Ops Polres Kebumen, 2012

Kinerja dari anggota Polres Kebumen dalam menangani tindak pidana dapat dilihat dari tingkat penyelesaian perkara. Dengan jumlah personel Polres Kebumen sebanyak 721 orang dan khususnya 85 anggota Satuan Reskrim, pada tahun 2009-2011 Polres Kebumen dapat menyelesaikan perkara diatas 60% dari jumlah perkara yang cukup banyak (lihat Tabel 1.1). Sekarang, mari kita lihat *Crime Total* dan *Crime Clearence* selama 3 tahun terakhir (2009 – 2011) di polres karimun dalam Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data penyelesaian tindak pidana di Polres Karimun

| TAHUN | TINDAK PIDANA | | |
|------------|---------------|--------------|------------|
| 20, 576, 1 | JUMLAH | PENYELESAIAN | PROSENTASE |
| 2009 | 307 | 213 | 69% |
| 2010 | 388 | 297 | 76% |
| 2011 | 391 | 256 | 65% |

Data Bag Ops Polres Karimun, 2012

Anggota Polres Karimun pada tahun 2011 sebanyak 602 orang dan khususnya 72 anggota Satuan Reskrim yang terlibat dapat menyelesaikan perkara di atas 60%. Jika melihat prosentase penyelesaian perkara, maka keberhasilan kedua Polres tersebut tidak berbeda jauh. Namun apabila kita lebih teliti melihat data tersebut, maka kita akan dapat melihat kesenjangan kinerja di antara kedua Polres tersebut. Dari data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam satu hari, terdapat 5-6 tindak pidana di Polres Kebumen dan dapat diselesaikan di atas 60%. Dari Tabel 12 terlihat bahwa di Polres Karimun rata-rata terjadi 1 tindak pidana dalam 1 hari. Dari Tabel 1.1 dan Tabel 1,2 kita dapat menilai bahwa anggota Polres Kebumen lebih bersemangat dalam bekerja karena mampu menyelesaikan penanganan tindak pidana di atas 60% dari tingginya jumlah tindak pidana yang terjadi.

Melihat perbedaan kinerja anggota Polri di dua wilayah berbeda tersebut, muncul keingintahuan penulis tentang hal-hal yang mempengaruhi tingkat kinerja anggota Polri. Ditinjau dari tingkat kesejahteraan anggota Polri di dua polres tersebut juga terlihat perbedaan yang mencolok. Sesuai dengan pengamatan penulis saat bertugas di Polres Kebumen, penulis menilai tingkat kesejahteraan anggota di Polres Kebumen relatif lebih rendah apabila dibandingkan dengan anggota Polres Karimun. Jumlah gaji dan apa yang diberikan oleh institusi Polri relatif sama untuk semua anggota Polri di seluruh Indonesia. Namun, anggota Polres Karimun yang tidak sibuk karena rendahnya aktifitas diwilayahnya, tentu akan dapat melakukan kegiatan

'sampingan' yang bisa menambah kesejahteraannnya tanpa mengganggu pekerjaannya sebagai anggota Polri. Tentu hal ini mustahil dilakukan anggota Polres Kebumen, karena tingkat kesibukannya yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota Polri.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti apakah kesejahteraan berpengaruh pada kinerja anggota kepolisian. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada aspek kompensasi sebagai salah satu komponen aspek kesejahteraan. Setelah penulis menetapkan lokasi penelitian di kabupaten Karimun, maka penulis menetapkan judul penelitian ini yaitu Kontribusi kompensasi terhadap kinerja penyidik reserse kriminal di Polres Karimun. Dalam penulisan tesis ini, penulis mempelajari variabel kompensasi untuk memperjelas bentuk kompensasi yang bagaimana yang mempengaruhi kinerja anggota Polri. Pada penelitian ini kompensasi dijabarkan menjadi variabel-variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.

Sesuai dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dalam penelitian ini dibatasi bahwa anggota Polri yang menjadi subjek dalam penelitian adalah anggota Polri yang bertugas sebagai penyidik di Polres Karimun. Adapun golongan pangkat subjek penelitian adalah golongan Bintara (pangkat Brigadir Dua Polisi sampai dengan Ajun Inspektur Satu Polisi). Hal ini dilakukan karena pada kenyataannya yang menjadi unsur pelaksana utama di jajaran fungsi Reserse Kriminal Polres Karimun adalah anggota yang berpangkat Bintara. Alasan berikutnya adalah untuk menghindari data yang bias apabila para perwira menjadi responden penelitian ini, karena dimungkinkan para perwira yang karena kesibukannya akan mewakilkan pengisisan kuesioner, misalnya kepada stafnya.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam sebuah penelitian muncul sebagai akibat dari adanya gap/kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang terjadi. Di dalam suatu kondisi yang normal, prestasi kerja yang berhasil diraih oleh anggota Satuan Reskrim Polres Karimun akan berbanding lurus dengan kompensasi yang diterimanya, dan ini merupakan manifestasi dari harapan yang dimaksud. Dalam penulisan tesis ini, penulis berpendapat bahwa banyaknya penyelesaian penanganan tindak pidana oleh personil Satuan Reskrim Polres Karimun itu berkaitan dengan kondisi tingkat kesejahteraan para anggota Satuan Reskrim Polres Karimun. Namun kenyataan di lapangan, menunjukkan bahwa minimnya kesejahteraan yang diberikan Polri belum tentu menurunkan semangat anggota Polri dalam memberikan pengabdian terbaiknya. Penulis berusaha untuk meneliti fenomena tersebut melalui penulisan tesis ini untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Karimun
- Apakah kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja anggota
 Satuan Reskrim Polres Karimun
- Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Karimun
- Apakah kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Karimun.

C. Tujuan Penelitian

Penulisan tesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk :

- Mengetahui sejauh mana hubungan antara kompensasi terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.
- 2. Mengetahui sejauh mana hubungan antara masing-masing variabel kompensasi terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dengan kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa penerapan konsepkonsep dan teori yang berkaitan dengan kesejahteraan personil Polri dalam hal pengembangan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia Polri, agar dapat dijadikan referensi dalam pelaksanaan penelitian serupa di kemudian hari.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai ajang 'praktek lapangan' di bidang keilmuan bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan semua ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama menempuh pendidikan di Universitas Terbuka melalui serangkaian kegiatan penelitian guna menghasilkan sebuah tulisan ilmiah yang kiranya dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi Polri di masa yang akan datang.

b. Bagi Organisasi Polri

Dengan hasil dari penelitian ini penulis berharap dapat memberikan sebuah sumbangan pemikiran yang membangun di salah satu elemen penting dalam Administrasi Kepolisian bidang kesejahteraan Anggota Polri pada umumnya dan Anggota Satuan Reskrim Polres Karimun pada khususnya. Secara keseluruhan,

penulis berharap agar kiranya hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi unsur pimpinan Polri sebagai gambaran yang dapat dijadikan landasan untuk menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja anggota yang berujung pada peningkatan kinerja kesatuan di masa yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan tesis ini terbagi dalam 6 (enam) bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Bab pertama ini memuat latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Bab kedua dari tesis ini memuat kajian teori yang meliputi uraian teoritis yang menyajikan (1) kajian teori-teori dan konsep-konsep dasar dari para ahli terutama yang berkaitan dengan konsep kompensasi dan kinerja, (2) penelitian terdahulu yang mencakup tinjauan hasil dari penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan sebeluranya dan masih memiliki relevansi permasalahan dengan apa yang sedang diteliti, (3) kerangka berpikir yang menggambarkan alur pikir penulis dalam penulisan tesis ini, dan (4) penentuan hipotesa penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN. Bab ketiga memuat tentang metode dan teknik pengumpulan data, populasi, pemilihan sampel penelitian, instrumen penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan asumsi klasik.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN. Bab keempat memuat gambaran umum tentang situasi dan kondisi kamtibmas di wilayah hukum Polres Karimun, serta situasi dan kondisi Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun, yang mencakup sistem dan metode organisasi, piranti keras, personel, serta operasional kepolisian yang dilakukan. Setelah itu disajikan analisa terhadap data-data yang ditemukan, sesuai dengan fokus

penelitian yang dijabarkan dalam panduan pertanyaan penelitian. Analisa terhadap data yang ditemukan dilakukan dengan memahami makna-makna data tersebut dari sisi pandang teori dan konsep yang dipedomani oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN. Bab kelima memuat kesimpulan penelitian yang diambil oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian. Dalam bab ini peneliti memberikan saran terkait dengan pemecahan permasalahan yang ditemui dalam penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

A.1. Urajan teoritis

Dalam Uraian Teoritis ini akan dibahas mengenai teori, prinsip, pendapat dan gagasan dari para ahli yang dinilai relevan dengan permasalahan yang akan diteliti.

A.1.a Manajemen Polri

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Hasibuan (2009: 1) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Sementara Sukanto Reksohadiprodjo M.Com dalam bukunya Dasar-dasar Manajemen sebagaimana dikutip Nitisemito (1989: 13) mengatakan bahwa manajemen adalah suatu usaha merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir serta mengawasi kegiatan dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi tercapai secara efisien dan efektif.

Seiring perkembangan waktu, pengertian manajemenpun telah mengalami perluasan makna dimana perkembangan itu mengarah pada upaya-upaya pengembangan Sumber Daya Manusia. Perkembangan dalam manajemen ini dilatarbelakangi oleh makin tingginya perhatian dari para ahli dan ilmuwan terhadap Manajemen Personalia, dan pergeseran orientasi dalam penerapan manajemen. Para ahli di bidang manajemen sudah mulai memandang betapa sangat pentingnya pengembangan dalam bidang Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi, mengingat unsur "manusia" merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Tanpa unsur manusia, maka organisasi tidak dapat bergerak dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun dalam sebuah organisasi juga terdapat unsur "mesin-mesin

peralatan" penunjang pelaksanaan kerja manusia (mesin produksi, teknologi robot, teknologi Informasi/TI) tetapi pada hakikatnya *machine* tersebut adalah ciptaan manusia juga.

John dan Mary Miner dalam Djamin (1995:20) menyatakan bahwa fungsi manajemen personil itu meliputi perencanaan, penilaian, prestasi, seleksi, pengembangan dan latihan, administrasi gaji dan imbalan lainnya, lingkungan kerja, penyelia/supervisi pelaksanaan pekerjaan, hubungan kekaryaan, kesejahteraan sosial, penilaian dan riset. Fungsi manajemen menurut John dan Mary Miner tersebut kemudian diadopsi menjadi Fungsi Manajemen Personil Polri. Penyesuaian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi yang ada dalam lingkup Polri dan karakteristik dari pembinaan dan pengembangan personil Polri.

Awaloedin Djamin (1995:22) menyatakan bahwa Fungsi manajemen personil Polri meliputi: (1) analisis pekerjaan (2) perekrutan personil, (3) seleksi personil, (4) penempatan personil, (5) induksi dan orientasi, (6) pemberian kompensasi, (7) pendidikan dan latihan, (8) penilaian kinerja, (9) mutasi, (10) promosi, (11) motivasi, (12) pembinaan moral kerja, (13) pembinaan disiplin kerja, (14) penyelia / supervisi personil, (15) pemutusan hubungan kerja, dan (16) kepemimpinan. Dari ke-16 (enambelas) fungsi pembinaan personil Polri di atas, secara implisit diasumsikan bahwa tingkat kesejahteraan personil Polri merupakan aspek yang penting dalam menentukan kinerjanya. Hal ini dikuatkan oleh Awaloedin Djamin dkk. (1995:90), yang menjelaskan bahwa kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan kepada personil ini berpengaruh pada kondisi kerja personil yang bersangkutan.

Begitu pula perihal konteks kesejahteraan yang termuat dalam kompensasi itu sendiri sangat luas dan tidak terpatok pada gaji/penghasilan saja, karena gaji mungkin merupakan salah satu bentuk/bagian kompensasi yang paling berpengaruh besar kepada personil. Awaloedin Djamin (1995:90) berpendapat bahwa kompensasi selain terdiri atas gaji, dapat pula berupa tunjangan *innatura*, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pakaian seragam (tunjangan pakaian), tunjangan lauk-pauk, dan yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap.

A.1.b. Kompensasi

Kompensasi acapkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Handoko (2000: 67) berpendapat bahwa kompensasi adalah pemberian kepada pegawai yang berupa pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi.

Jenis kompensasi yang diberikan pada pegawai menurut Mondy dan Neo dalam Haposan (2006: 22) dapat berbentuk kompensasi finansial dan nonfinansial. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan.

Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk non finansial, seperti promosi jabatan dan penghargan.

Menurut Robbins dalam Haposan (2006: 21), terdapat 2 (dua) bentuk kompensasi, yaitu kompensasi intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi intrinsik adalah nilai (non-materi) yang diterima dari suatu tugas. Sedangkan kompensasi ekstrinsik adalah imbalan yang diterima dari lingkungan yang mengelilingi tugas itu sendiri, yaitu kompensasi langsung (direct compensation), kompensasi tidak langsung (indirect compensation), dan kompensasi non finansial (nonfinancial compensation). Lebih lanjut dijelaskan bahwa contoh dari kompensasi intrinsik adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa bertanggung jawab, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keleluasaan dalam menjalankan tugas, menjadikan pekerjaan lebih menarik, dan keanekaragaman tugas.

Menurut Dessler dalam Haposen (2006: 26), kompensasi pegawai dibagi dalam tiga komponen, yaitu : (1) pembayaran secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk upah, gaji, insentit, dan bonus, (2) pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan yang didanai organisasi dan (3) ganjaran nonfinansial (nonfinancial rewards) yang berupa ganjaran yang tidak mudah dikuanti fikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti: pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.

Dari pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat dibagi dalam tiga jenis, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial dengan penjelasan sebagai berikut:

A.1.b.1. Kompensasi finansial langsung. Simamora (2004: 441) mengatakan bahwa kompensasi langsung dapat berupa upah, premi, dan insentif. Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "finansial" dan merupakan bentuk kompensasi

yang utama. Upah dibagi menjadi empat bagian yakni upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas dan upah menurut kebutuhan. Sementara insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan kepada seseorang sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada pegawai agar mendapat semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

Menurut Robbins dalam Haposan (2006: 22), komponen dari kompensasi langsung terdiri atas: (1) gaji/upah pokok, (2) tunjangan tunai sebagai suplemen gaji yang diterima setiap bulan atau minggu, (3) tunjangan hari raya keagamaan, gaji ke-13, gaji ke-14, dan seterusnya, (4) bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja organisasi/perusahaan, (5) inseptif sebagai penghargaan untuk prestasi, termasuk komisi bagi tenaga penjualan, (6) segala jenis pembagian catu (innatura/inkind) yang diterima rutin, (7) pembagian saham, liburan, cuti, dan keuntungan organisasi/perusahaan.

A.1.b.2. Kompensasi finansial tidak langsung. Menurut Simamora (2004: 550), kompensasi tidak langsung mencakup tunjangan (benefit) yang luas. Tunjangan pegawai yaitu pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Sedangkan efek utama dari tunjangan kompensasi adalah untuk menahan para pegawai di dalam organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Robbins dalam Haposan (2006: 22) kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas: (1) fasilitas/kemudahan, seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan, dan lain-lain, (2) gaji/upah yang tetap diterima oleh pekerja/karyawan selama cuti dan izin meninggalkan pekerjaan, (3) bantuan dan santunan untuk musibah, (4) bantuan biaya pendidikan cuma-cuma, (5) iuran jaminan sosial tenaga kerja yang

dibayarkan organisasi/perusahaan, (6) iuran dana pensiun yang dibayarkan organisasi/perusahaan, (7) premi asuransi jiwa dan kesehatan, dan lain-lain.

A.1.b.3 Kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial menurut Simamora (2004: 541) merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Sedangkan menurut Robbins dalam Haposan (2006: 22) kompensasi non finansial adalah segala fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

Apa yang disampaikan oleh para pakar di atas, rupanya sangat sesuai dengan kompensasi yang selama ini diterapkan pada kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk Polri. Kemudian Haposan (2006: 36) merangkum semua pendapat diatas dan menerapkan pada kondisi pemberian kompensasi kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial langsung (direct financial), meliputi: (1) gaji, (2) tunjangan, (3) gaji ketigabelas, (4) bonus, (5) insentif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial*), meliputi: (1) fasilitas kesehatan, (2) santunan musibah, (3) bantuan biaya pendidikan, (4) dana pensiun (5) premi asuransi.
- c. Kompensasi non finansial (nonfinancial compensation) yang terdiri atas: (1) penghargaan, (2) kepuasan kerja, (3) peluang promosi, dan (4) bantuan hukum.

Dengan adanya penjabaran kriteria dari kompensasi yang digunakan sebagai dasar penyusunan struktur gaji PNS oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) tersebut diatas, maka kriteria tersebut akan diambil dan ditetapkan sebagai unsur untuk menjelaskan variabel kompensasi di dalam penelitian ini.

A.1.c. Kinerja

Masing-masing orang ataupun karyawan yang berada dalam suatu organisasi memiliki kewajiban dalam bentuk perbuatan ataupun kegiatan nyata yang berkontribusi pada kinerja organisasi guna memajukan organisasi ataupun perusahaannya. Menurut Fahmi (2010: 2), kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented maupun non profit oriented, yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih tegas lagi Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2010: 2) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, Sedangkan Indra Bastian dalam Fahmi (2010, 2) menyatakan bahwa kinerja pencapaian mengenai tingkat pelaksanaan adalah gambaran suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (strategic planning) suatu organisasi.

Selain itu juga dinyatakan oleh Bernardian, John H & Joyje E.A. Russel yang dikutip Fahmi (2010, 12) bahwa kinerja merupakan catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Untuk memperkaya pemahamaan definisi dari kinerja, di dalam penelitian ini juga akan ditambahkan beberapa pengertian ataupun definisi dari kinerja menurut ahli yang lain, diantaranya menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip Hasibuan (2009: 91), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Hasibuan (2009: 94) yang mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam konteks ini, Hasibuan menyebutkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja.

Sebagai sebuah variabel dalam penelitian, kinerja juga harus dapat diukur, meskipun dalam kenyataannya terdapat beberapa hal yang tidak dapat diukur. Salah seorang ahli A. Dale Timpe (1999: 329-330), menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya, dan sifat keadaan-keadaan eksternal. Lebih lanjut dijelaskan lagi oleh Timpe (1999: 329-330) tentang pengertian dari masing-masing elemen tersebut sebagai berikut:

- 1. Tingkat keterampilan, yaitu 'bahan mentah' yang dibawa oleh seseorang karyawan ke tempat kerja yang mencakup pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal, serta kecakapan-kecakapan teknis. Para karyawan yang tidak memiliki 'daya kuda' yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mungkin tidak 'mampu' menghasilkan kinerja yang baik.
- 2. Tingkat upaya, yang dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan, mereka tidak akan bekerja dengan baik bila hanya sedikit berupaya atau tidak ada upaya sama sekali.
- 3. Kondisi-kondisi eksternal, yaitu tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. Meskipun seorang karyawan mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil, karyawan tersebut mungkin saja tidak berhasil. Hal ini diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung yang berada di luar kendali karyawan. Buruknya keadaan ekonomi, sulitnya teritorial penjualan, mesin yang tidak diperbaiki, serta kekurangan pasokan adalah beberapa contoh kondisi-kondisi eksternal yang mempengaruhi kinerja.

Dengan melihat definisi dan penjabaran mengenai kinerja menurut Timpe, peneliti berpendapat bahwa definisi kinerja dari Timpe yang menyatakan bahwa kinerja merupakan kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya, dan sifat keadaan-keadaan eksternal dapat digunakan dalam penelitian ini.

A.1.d Satuan reserse kriminal

A.1.d.1. Dasar. Polri sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 13 mengemban tugas pokok sebagai berikut: (a) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, (b) menegakkan hukum; dan (c) memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Anonim b, 2002).

Untuk melaksanakan tugas pokok menegakkan hukum, berikutnya dijelaskan tugas Polri dalam menegakkan hukum pada pasal 14 ayat I (satu) huruf g, yaitu Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundangan lainnya. Dalam konteks ini, peraturan perundangan yang mengatur tentang penyelidikan dan penyidikan tersebut adalah Undang-undang RI No.8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP).

Menurit KUHAP pasal 1 butir 1 (satu) disebutkan bahwa penyidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan. Dalam pasal satu butir 2 (dua), dijelaskan mengenai pengertian dari penyidikan yakni penyidikan merupakan serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dapat menjelaskan tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya.

Berikutnya pada pasal 1 butir 4 Undang-undang RI No.8 Tahun 1981 ini, dijelaskan lagi bahwa penyelidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia yang diberi wewenang oleh undang-undang ini untuk melakukan penyelidikan. Dan pada pasal 1 butir 5 menerangkan bahwa penyelidikan adalah serangkaian tindakan penyelidik untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini.

Kemudian dalam pasal 16 ayat 1 (satu) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri, ditegaskan bahwa dalam rangka menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 dan 14 di bidang proses pidana, Kepolisian Negara Republik Indonesia berwenang untuk (a) melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan, dan penyitaan, (b) melarang setiap orang meninggalkan atau memasuki tempat kejadian perkara untuk kepentingan penyidikan, (c) membawa dan menghadapkan orang kepada penyidik dalam rangka penyidikan, (d) menyuruh berhenti orang yang dicurigai dan menanyakan serta memeriksa tanda pengenal diri, (e) melakukan pemeriksaan dan penyitaan surat, (f) memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi, (g) mendatangkan seorang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara, (h) mengadakan penghentian penyidikan, (i) menyerahkan berkas perkara kepada penuntut umum, (i) mengajukan permintaan secara langsung kepada pejabat imigrasi yang berwenang di tempat pemeriksaan imigrasi dalam keadaan mendesak atau mendadak untuk mencegah atau menangkal orang yang disangka melakukan tindak pidana, (j) memberi petunjuk dan bantuan penyidikan kepada penyidik pegawai negeri sipil serta menerima hasil penyidikan penyidik pegawai negeri sipil untuk diserahkan kepada penuntut umum, dan (k) mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab.

Dari sekian banyak tugas dan kewenangan Polri dalam konteks Proses Pidana sebagaimana tersebut sebelumnya, fungsi Reserse dan Kriminal (Reskrim)lah yang memegang peran dominan dalam hal tersebut di tubuh Polri. Meskipun tidak menutup kemungkinan adanya fungsi lain di tubuh Polri yang memegang peranan serupa namun lebih terbatas yang diemban oleh penyidik kecelakaan lalu-lintas pada fungsi Lalu-lintas Polri.

Peranan Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun tercermin pada tugas dan wewenangnya di bidang penegakan hukum, khususnya dalam konteks proses pidana yang ditangani. Sedangkan cakupan wilayah yang menjadi juridiksinya meliputi hampir seluruh wilayah Kabupaten Karimun. Dari segi tugas dan kewenangan yang diemban, tentunya Satuan Reskrim Polres Karimun akan lebih cenderung dan fokus untuk mengedepankan peran represifnya dalam upaya penegakan hukum yang berlaku dalam cakupan wilayah hukumnya, meskipun dari ketiga tugas pokok Polri tidak diatur mengenai skala prioritas tugas mana yang lebih penting. Ketiga-tiganya tetap sama penting dan dijalankan secara simultan. Dalam pelaksanaannya tentang tugas pokok mana yang akan lebih dikedepankan akan sangat tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi

Situasi Kamtibmas yang kondusif pada suatu daerah merupakan prasyarat utama kemajuan pembangunan di daerah tersebut yang diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakatnya dan berujung pada tercapainya tujuan dari pembangunan nasional yang sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Hal ini dikaitkan dengan pembahasan mengenai kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun yang pada pelaksanaan tugasnya cenderung terfokus pada upaya-upaya penegakan hukum secara represif, dihadapkan dengan kondisi tingkat kriminalitas yang terjadi di wilayah Kabupaten Karimun yang cukup tinggi. Tingkat kriminalitas yang terjadi di Wilayah Kabupaten

Karimun tersebut didominasi oleh kasus-kasus *street crime*, utamanya kasus-kasus pencurian kendaraan bermotor (baik kategori roda-2 maupun roda-4) yang keberadaannya cukup membuat 'gerah' semua pihak (baik Polisi maupun Masyarakat Kabupaten Karimun). Sehingga dalam hal ini keberhasilan dalam pengungkapan kasus-kasus *street crime* tersebut menjadi salah satu misi utama kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun.

- A.1.d.2. Kompetensi reserse criminal. Agar dapat diukur, maka tingkat efektivitas kerja dari seorang personil Reserse Kriminal harus memiliki standar-standar maupum indikator yang menegaskan tentang apa yang dimaksud dengan kompetensi di bidang Reserse Kriminal itu sendiri. Pusat Penelitian dan Pengembangan pada Direktorat Personil Polri (sekarang disebut Assisten Sumber Daya Manusia Polri), pada tahun 1989 pernah melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Data Personil dan Dimensi Permasalahannya dalam rangka Menunjang Operasional Polri". Dalam penelitian tersebut telah ditetapkan mengenai indikator tingkat efektivitas kompetensi kerja dari fungsi Reserse Kriminal kedalam komponen-komponen sebagai berikut (Anonim c, 2004: 78):
- a. Kemampuan Penyelidikan Perkara, yaitu: (1) Prosentase jumlah penyelidikan perkara yang berhasil untuk disidik dibandingkan dengan prosentase jumlah laporan polisi, (2) Prosentase jumlah pemberitahuan dimulainya sidik ke Penuntut Umum (PU) dibandingkan dengan prosentase jumlah lidik perkara yang berhasil untuk disidik.
- b. Kemampuan Penyidikan Perkara, yaitu: (1) Prosentase jumlah pemberitahuan dimulainya sidik ke Penuntut Umum (PU) dibandingkan dengan prosentase jumlah lidik perkara yang berhasil disidik, (2) Prosentase jumlah Berkas Perkara (BP) yang dilimpahkan secara tuntas kepada Penuntut Umum (PU) dibandingkan dengan prosentase jumlah pemberitahuan dimulainya sidik ke Penuntut Umum (PU), (3)

Prosentase jumlah Berkas Perkara (BP) yang dilimpahkan secara tuntas kepada Penuntut Umum (PU) dibandingkan dengan prosentase jumlah laporan polisi.

- c. Kemampuan Penyidikan Perkara Crime Index, (1) Prosentase jumlah pemberitahuan dimulainya sidik perkara crime index ke Penuntut Umum (PU) dibandingkan dengan prosentase jumlah Laporan Polisi (LP) crime index, (2) Prosentase jumlah Berkas Perkara (BP) crime index yang dilimpahkan secara tuntas ke Penuntut Umum (PU) dibandingkan dengan prosentase jumlah pemberitahuan dimulainya sidik perkara crime index ke Penuntut Umum (PU), (3) Prosentase jumlah Berkas Perkara (BP) crime index yang dilimpahkan secara tuntas ke Penuntut Umum (PU) dibandingkan dengan prosentase jumlah Laporan Polisi (LP) crime index.
- d. Kemampuan Pelaksanaan Korwas Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS): (1) Prosentase jumlah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang telah mendapatkan pendidikan dan telah diangkat dibandingkan dengan prosentase jumlah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), (2) Prosentase jumlah pelimpahan Berkas Perkara (BP) dari Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) kepada Penuntut Umum (PU) melalui penyidik dibandingkan dengan prosentase jumlah perkara yang disidik oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).
- e. Kemampuan Pemeriksaan Teknis Laboratorium: (1) Prosentase jumlah pemeriksaan yang dapat diselesaikan dibandingkan dengan prosentase jumlah permintaan pemeriksaan, (2) Prosentase jumlah pemeriksaan Barang Bukti (BB) yang dapat diselesaikan dibandingkan dengan prosentase jumlah permintaan pemeriksaan Barang Bukti (BB).
- f. Kemampuan Pembelaan Hukum terhadap Timbulnya Resiko Hukum, Sejalan dengan Pelaksanaan Penyidikan Perkara:(1) Prosentase jumlah Pra Peradilan yang disidangkan dengan prosentase jumlah Pra Peradilan yang disidangkan, (2) Prosentase

jumlah perkara gugatan yang ditolak/dimenangkan dibandingkan prosentase jumlah gugatan yang disidangkan.

Keenam komponen kemampuan seorang personil Reserse tersebut digunakan sebagai dasar penghitungan kegiatan personil dalam memimpin kesatuan pelaksanaan operasi untuk melihat nilai produktivitas pimpinan.

Di samping keenam komponen tersebut diatas, juga diatur di dalam Skep Kapolri No.Pol: Skep /1205/IX/2000 Tanggal 11 September Tahun 2000 tentang Buku Petunjuk Pelaksanaan Tentang Proses Penyidikan Tindak Pidana, pada Bab 11 poin a. mengenai penggolongan kegiatan dalam rangka Penyidikan Tindak Pidana itu sebagai berikut:

- a. Penyelidikan
- b. Penindakan: (1) pemanggilan, (2) penangkapan, (3) penahanan, (4) penggeledahan, (5) penyitaan
- c. Pemeriksaan: (1) saksi, (2) ahli, (3) tersangka
- d. Penyelesaian dan Penyerahan Berkas Perkara: (1) pembuatan resume, (2) penyusunan berkas perkara, (3) penyerahan berkas perkara

Adapun penggolongan kegiatan-kegiatan pokok dalam rangka Penyidikan tindak Pidana tersebut diatur secara lebih terperinci di dalam Skep Kapolri ini. Penggolongan kegiatan pokok dalam rangka penyidikan tindak pidana ini setidaknya dapat menggambarkan tingkat kompetensi sekaligus produktivitas kinerja personil yang harus dipenuhi oleh setiap anggota Fungsi Reskrim dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam setiap kegiatan penyidikan suatu perkara dibutuhkan kemampuan teknis, dan semangat yang tinggi. Untuk menentukan dapat tidaknya suatu perkara dimajukan sebagai suatu tindak pidana, maka anggota reskrim harus melakukan penyelidikan untuk menemukan bukti permulaan yang cukup. Setelah dinyatakan sebagai suatu tindak

pidana, anggota reskrim melakukan upaya penindakan, pemeriksaan dan pemberkasan. Kegiatan ini memerlukan kecakapan teknis anggota, karena jika ada hal atau kegiatan anggota reskrim yang tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, misalnya tuntutan balik, praperadilan bahkan bebas demi hukum. Jika hal ini terjadi, maka sia-sia semua kegiatan yang dilakukan dari awal penyelidikan.

A.2. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Chich- Jen Shieh (2008) dari Universitas Chang Jung Christian Taiwan dalam penelitiannya yang berjudul The Effect of Corporate Compensation Design on Organiszational Performance yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kinerja organisasi. Melihat hasil penelitian ini, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang variabel kompensasi. Untuk itu penulis akan lebih menjabarkan kompensasi dan penjabarannya sebagai bentuk tingkat kesejahteraan dalam kanannya dengan variabel kinerja.

Heri Sudarsono (2008), dosen Fakultas Ekonomi Universitas Teknologi Surabaya dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta) menyimpulkan bahwa: (a) kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, honor dan insentif secara parsial berpengaruh secara statistik terhadap motivasi intrinsik dosen tetap fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta, (b) kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh secara statistik terhadap tingkat kinerja dosen, (c) kompensasi non finansial secara statistik berpengaruh terhadap motivasi intrinsik, dan (d) kompensasi

non finansial dan variabel intrinsik mempengaruhi kinerja dosen tetap Fakultas Ekonomi pada PTS di Kediri.

Menurut Hermanto Rohman (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Kompensasi dan Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik, terdapat hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kinerja organisasi. Zoltan Matolcsy dan Anna Wright (2011) dari School of Accounting, University of Technology Sydney Australia dalam penelitiannya yang berjudul CEO Compensation Structure And Firm Performance mengungkapkan hasil penelitian terhadap 3503 perusahaan di Australia dari tahun 1999 sampai 2005 bahwa struktur pemberian kompensasi yang tidak konsisten berpengaruh buruk terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan kinerja.

Karel A. Leklikwati (2008), dosen SNE Ottow Geisler dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Yapen Waroepen Papua menyimpulkan bahwa: (a) kompensasi finansial dan non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Yapen Waroepen Papua, (b) kompensasi finansial lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan kompensasi non finansial. Dengan membaca referensi penelitian di atas, maka penulis akan menjabarkan lebih jauh tentang variabel kompensasi untuk mengetahui kompensasi dalam bentuk apa yang lebih berhubungan dengan kinerja.

B. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Bentuk penyimpangan yang banyak terjadi dan dilakukan oleh anggota Polri di fungsi Reserse dan Kriminal pada khususnya, seringkali dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan personil Polri yang tidak memadai. Hal ini sebagaimana telah diuraikan pada bab pendahuluan sebelumnya, seringkali dicerminkan dengan munculnya berbagai

bentuk penyimpangan seperti pungli, pemerasan, atau terlibat dalam sindikat penjualan narkoba. Kesemuanya itu mungkin dilakukan oleh para oknum anggota Polri di lapangan yang didasarkan pada motif untuk mencukupi kebutuhan hidupnya yang tidak terpenuhi lewat penghasilan tetapnya.

Penyimpangan demi penyimpangan yang muncul dan terekspos oleh media massa selaku watchdog, terkesan menyudutkan institusi Polri di depan publik dengan banyaknya pemberitaan yang berkaitan dengan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi pada institusi ini. Akan tetapi hal ini menjadi benar adanya ketika fenomena tersebut dikaitkan dengan fakta bahwa masih terdapat banyak keluhan dan pengaduan masyarakat terkait kinerja fungsi Reserse Kriminal yang diterima oleh Komisioner Komisi Kepolisian Nasional (Kompolnas).

Hal tersebut diatas makin diperkuat oleh adanya pernyataan dari komisioner Kompolnas La Ode Husein (www.polri.go.id, 2009) bahwa pengaduan yang paling banyak, sebesar 72 persen, terkait reserse dan kriminal. Hal itu senada dengan apa yang pernah disampaikan oleh Kapolri Jenderal Polisi Drs.Bambang Hendarso Danuri sendiri pada saat konferensi pers dalam acara serah terima jabatan Kapolri di Mabes Polri (www.polri.go.id, 2010), yang menyatakan bahwa tinggginya keluhan masyarakat di bidang reserse terhadap Polri tersebut berkisar antara 75 hingga 80 persen. Keberadaan polri untuk memberi keamanan, perlindungan dan kenyamanan masih banyak kekurangan karena belum tecapainya program reserse pada sasaran-sasaran yang diharapkan.

Pernyataan yang disampaikan oleh seorang Kapolri selaku pucuk pimpinan di organisasi Polri, semakin memperkuat dugaan bahwa memang benar adanya berbagai bentuk penyimpangan yang terjadi di tubuh Polri saat ini. Penyimpangan tersebut cenderung didominasi oleh fungsi Reserse dan Kriminal yang berada hampir di seluruh tingkatan dan lapisan satuan kerja Polri.

Dalam rangka mewujudkan pelaksanaan tugas seorang personil Polri agar dapat menampilkan sosok petugas Polri yang profesional, baik, dan bermoral dalam hal memberi pelayanan publik, maka dibutuhkan suatu motivasi/semangat untuk dapat bekerja dengan baik. Sebagaimana pengertian dari motivasi kerja itu sendiri menurut Djamin (1995: 195) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau motives dan mengarahkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Lebih lanjut dinyatakan pula bahwa motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatan kebersamaan, di mana masing-masing masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

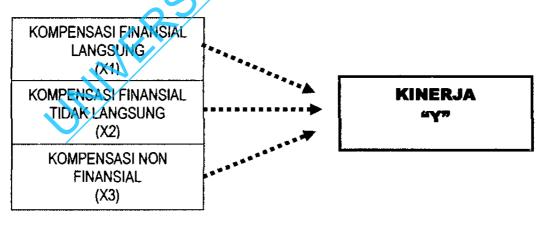
Motivasi seorang personil Polri dalam pelaksanaan tugas tidak serta merta timbul tanpa ada yang menggerakkannya sama sekali. Dibutuhkan faktor pendorong dan penggerak dari motivasi itu sendiri, yang dalam hal ini menurut Sagir dalam Djamin (1995: 196) mencakup hal-hal sebagai berikut: (1) Prestasi/Achievement, (2) Penghargaan/Recognition, (3) Tantangan/Challenge, (4) Tanggung jawab/Responsibility, (5) Pengembangan/Development, (6) Keterlibatan/Involvement, dan (7) Kesempatan/Oportunity.

Sedangkan bentuk dari motivasi itu bermacam-macam. Menurut Djamin (1995: 199) bentuk motivasi mencakup 4 (empat) unsur utama yaitu: (1) kompensasi bentuk

uang, (2) pengaruh dan pengendalian, (3) penerapan pola kerja yang efektif, dan (4) kebajikan.

Djamin menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk penunjang kesejahteraan personil guna mendorong semangat kerja dari personil yang bersangkutan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa kompensasi memiliki pengertian yang cukup luas dan tidak terbatas pada hal-hal yang bersifat ke-materi-an saja. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik suatu benang merah bahwa kompensasi itu berkaitan erat dengan tingkat kesejahteraan personil dalam suatu organisasi. Dalam konteks penelitian ini yang dimaksud personil adalah personil fungsi Reserse Kriminal Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun. Kondisi kesejahteraan yang dialami para personil inilah yang diperkirakan akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja dari personil Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun dalam pelaksanaan tugasnya.

Gambar 2.1 menjelaskan tentang kerangka berpikir yang mendasari penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya pada bagian pendahuluan, maka penulis akan mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₀: Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun
 - H_a: Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun
- H₀(X1): Kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja
 Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun
 - H_a(X1): Kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun.
- H₀(X2): Kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja
 Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun
 - H_a(X2): Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun
- H₀(X3): Kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun
 - H_e(X3): Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Yang termasuk dalam variabel bebas adalah kompensasi finansial langsung (X₁), kompensasi finansial tidak langsung (X₂), dan kompensasi non finansial (X₃). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja anggota Satreskrim Polres Karimun (Y).

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Definisi operasional ini memberikan pengertian tentang unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain bahwa definisi operasional ini adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan demikian definisi operasional itu harus dapat diukur dan spesifik serta dapat dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Kompensasi finansial langsung yaitu kompensasi dalam bentuk (a) gaji/upah pokok, (b) tunjangan tunai sebagai suplemen gaji yang diterima setiap bulan atau minggu, (c) tunjangan hari raya keagamaan, gaji ke-13, gaji ke-14, dan seterusnya, (d) bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja organisasi/perusahaan, (e) insentif sebagai penghargaan untuk prestasi, termasuk komisi bagi tenaga penjualan, (f) segala jenis pembagian catu (innatura/inkind) yang diterima rutin, (g) pembagian saham, liburan, cuti, dan keuntungan organisasi/perusahaan (Stepphen Robbins dalam Haposan, 2006: 22). Indikator-indikator dari kompensasi finansial langsung yang relevan dengan penelitian ini adalah: (a) gaji, (b) tunjangan, (c) gaji 13, (d) bonus, dan (e) insentif.
- 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung yaitu kompensasi dalam bentuk (a) fasilitas/kemudahan, seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan, dan lain-lain, (b) gaji/upah yang tetap diterima oleh pekerja/karyawan selama cuti dan izin meninggalkan pekerjaan, (c) bantuan dan santunan untuk musibah, (d) bantuan biaya pendidikan cuma-cuma, (e) iuran jaminan sosial tenaga kerja yang dibayarkan organisasi/perusahaan, (f) iuran dana pensiun yang dibayarkan organisasi/perusahaan, (g) premi asuransi jiwa dan kesehatan, dan lain-lain

(Stepphen Robbins dalam Haposan, 2006: 22). Indikator-indikator dari kompensasi finansial tidak langsung yang relevan dengan penelitian ini meliputi (a) fasilitas kesehatan, (b) santunan musibah, (c) bantuan biaya pendidikan, (d) dana pension, (e) premi asuransi.

- 3. Kompensasi non finansial, yakni segala fasilitas yang diberikan oleh organisasi (Stepphen Robbins dalam Haposan, 2006: 23). Indikator-indikator dari kompensasi non finansial yang relevan dengan penelitian ini yaitu (a) penghargaan, (b) kepuasan kerja, (c) peluang promosi, (d) bantuan hukum.
- 4. Kinerja, yakni kulminasi tiga elemen yang saling berkai an: keterampilan, upaya, dan sifat keadaan-keadaan eksternal (Timpe, 1999: 329-330). Indikatorindikatornya yang relevan dengan penelitian mi adalah (a) tingkat keterampilan, (b) tingkat upaya, (c) kondisi-kondisi eksternal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

A.1. Metode penelitian

Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk mengungkapkan hubungan dan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Karimun. Untuk mencapai tujuan tersebut penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan inferensial. Arikunto (1998:125) menyatakan bahwa penelitian inferensial merupakan penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis. Tujuannya adalah untuk dapat menarik kesimpulan tentang signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti.

A.2. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dengan pilihan jawaban yang mudah dipahami. Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban. Winkel dalam Muhmmad dan Djaali (2010: 45) berpendapat bahwa kuesioner merupakan suatu daftar atau kumpulan pertanyaan tertulis yang harus dijawab secara tertulis juga.

Hasil jawaban dari kuesioner tersebut merupakan data yang bersifat kuantitatif. Kuesioner ini akan dibagikan secara langsung pada responden anggota satuan reserse Kriminal Polres karimun. Kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup, artinya jawaban pertanyaan sudah disediakan terlebih dahulu dan responden tidak mendapat kesempatan memberikan jawaban lain di luar jawaban yang sudah disediakan (Arikunto,1998:226). Dari kuisoner diharapkan didapat data-data kuantitatif berkaitan dengan masalah

penelitian. Sehingga data kuantitatif tersebut dapat diolah dan diinterpretasikan untuk mengungkap suatu kecenderungan dengan objektif.

B. Populasi dan Sampel

B.1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan anggota Satuan Reskrim Polres Karimun yang terdiri dari anggota Satuan Reskrim Polres Karimun sejumlah 5 perwira dan 32 anggota, serta anggota Unit Reskrim Polsek-polsek jajaran Polres Karimun yang secara keseluruhan berjumlah sebanyak 6 perwira dan 29 anggota, sehingga total populasi dalam penelitian ini sejumlah 11 perwira dan 61 anggota.

B.2. Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang, maka penelitian ini tidak akan menggunakan sampel, tetapi seluruh anggota penyidik reserse kriminal Polres Karimun diminta menjadi responden. Penulis menetapkan sampelnya adalah anggota satuan reserse kriminal Polres Karimun yang berpangkat Bintara, karena Bintara inilah yang menjadi kekuatan utama dalam pelaksanaan tugas. Alasan berikutnya adalah apabila para Perwira dijadikan responden, maka dimungkinkan jawaban kuesioner akan bias karena kesibukan para Perwira memungkinkan mereka untuk mewakilkan pengisian kuesioner. Jumlah Bintara dalan satuan Reserse Kriminal adalah 61 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1993:107) yang menjelaskan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semuanya sebagai sampel.

C. Instrumen Penelitian

C.1. Instrumen penelitian

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini disusun dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Untuk memperoleh data tentang kompensasi dan kinerja anggota Satuan Reskrim Polres Karimun, responden penelitian

dihadapkan kepada sejumlah pernyataan baik yang bersifat positif maupun negatif yang tertera pada kuesioner tersebut. Setiap pernyataan merupakan penjabaran dari satu indikator variabel yang masing-masing akan diberi skor penelitian. Setiap pernyataan yang diberikan, akan diikuti oleh lima alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Dan skor dari masing-masing jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) → diberi skor 5

Untuk jawaban Setuju (S) → diberi skor 4

Untuk jawaban Ragu-ragu (RR) → diberi skor 3

Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) → diberi skor 2

Untuk jawab Tidak Setuju (TS) → diberi skor 1

C.2. Prosedur pengembangan instrumen

Langkah-langkah yang akan ditempuh dalam pengembangan instrumen penelitian ini, secara garis besarnya adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan definisi operasional setiap variabel penelitian hingga masing-masing variabel memiliki batasan yang jelas mengenai aspek dan sub aspek yang akan diukur serta indikatornya masing-masing.
- b. Menyusun penjabaran konsep yang akan dijadikan panduan dalam penulisan butirbutir pertanyaan sebagai pengembangan dari sub variabel.
- c. Merumuskan kerangka butir-butir pernyataan sesuai dengan penjabaran konsep instrumen penelitian yang telah ditetapkan dari sub variabel.

D. Pengumpulan Data

Peneliti menyampaikan surat pengantar untuk mengadakan kuesioner di wilayah Polres Karimun kepada Kapolres, dengan cara menghadap secara langsung. Kemudian peneliti menyampaikan maksud dan tujuan dari kedatangannya ke Polres Karimun untuk melaksanakan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap 61 sampel responden penelitian, untuk kemudian diisi oleh para responden. Kemudian hasil kuesioner yang sudah selesai dijawab oleh para responden segera diberi kode dan dikumpulkan sesuai dengan kode urut yang telah diberikan guna memudahkan proses tabulasi data selanjutnya.

E. Analisis Data

Hasil kuesioner yang telah dikumpulkan lalu dipisahkan dan dilakukan proses pemberian kode pada data (coding) terlebih dahulu agar memudahkan pentabulasian datanya. Kemudian dari data yang terkumpul dan telah diberi kode tersebut dilakukan analisa penghitungan kuantitatif dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 17.0 for Windows.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi, yang digunakan untuk menguji kontribusi variabel variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi dilakukan dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS. Langkah awal yang perlu dilakukan dalam teknik analisis adalah analisis pendahuluan, seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik. Langkah selanjutnya adalah analisis regresi.

E.1. Uji validitas

Dalam sebuah penelitian ilmiah yang bersifat kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya, maka setidak-tidaknya ada 2 (dua) syarat penting yang harus melekat pada kuesioner yang akan diberikan kepada para responden yakni valid dan reliabel. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner tersebut mampu mengungkapkan apa yang hendak diukur. Burhan Nugiyantoro (2009: 338)

menyatakan bahwa validitas berkaitan dengan permasalahan apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut. Berikut ini akan diuraikan tentang uji validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini melalui metode analisis korelasi bivariate product moment pearson.

E.1.a Hasil uji validitas variabel kompensasi finansial langsung (X1)

Dengan melaksanakan uji validitas, maka dapat diketahui mengenai keseluruhan nilai korelasi (r) dari masing-masing butir pernyataan Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) didalam kuesioner (terlampir). Dari nilai korelasi (r) pada masing-masing butir pernyataan akan digugurkan apabila tidak valid.

Pelaksanaan uji validitas dilakukan terhadap 30 orang responden, yaitu diambil 3 responden tiap unit di Satreskrim ditambah 1 responden dari setiap polsek jajaran. Dengan α =0,05 dan N=30, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,349. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel, dan lebih jelasnya hal ini akan disajikan dalam bentuk tabulasi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

| No | Butir Pertanyaan | r hitung |
|----|-----------------------|----------|
| 1 | Gaji | 0,612 |
| 2 | Uang Pribadi | 0,705 |
| 3 | Tunjangan Operasional | 0,831 |
| 4 | Tunjangan Keluarga | 0,565 |
| 5 | Gaji ke-13 | 0,800 |
| 6 | Bonus | 0,652 |
| 7 | Insentif | 0,748 |

Dengan melihat data yang ditampilkan dalam tabel 3.1 maka dapat diketahui bahwa dari tujuh butir pernyataan yang dilakukan uji validitas, semuanya dianggap valid karena nilai r hitung > r tabel.

E.1.b Hasil uji validitas variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2)

Pelaksanaan uji validitas variabel kompensasi tidak langsung dilakukan terhadap 30 orang responden (N=30), kemudian dengan ∝=0,05 dan N=30 dengan nilai r tabel sebesar 0,349 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

| No | Butir Pertanyaan | r hitung | |
|----|---------------------|----------|--|
| 8 | Fasilitas Kesehatan | 0,774 | |
| 9 | Bantuan Musibah | 0,873 | |
| 10 | Bantuan Pendidikan | 0,885 | |
| 11 | Dana Pensiun | 0,761 | |
| 12 | Asabri | 0,650 | |

Dengan melihat data yang ditampilkan Tabel 3.2, maka dapat diketahui bahwa dari lima butir pernyataan yang dilakukan uji validitas, semuanya dianggap valid karena nilai r hitung > r tabel.

E.1.c Hasil uji validitas variabel kompensasi non finansial (X3)

Pelaksanaan uji validitas variabel kompensasi non finansial dilakukan terhadap 30 orang responden (N=30), kemudian dengan ∝=0,05 dan N=30 dengan nilai r tabel sebesar 0,349 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)

| No | Butir Pertanyaan | r hitung |
|----|------------------|----------|
| 13 | Penghargaan | 0,749 |
| 14 | Kepuasan Kerja | 0,747 |
| 15 | Peluang Promosi | 0,901 |
| 16 | Bantuan Hukum | 0,931 |

Dengan melihat data yang ditampilkan Tabel 3.3, maka dapat diketahui bahwa dari empat butir pernyataan yang dilakukan uji validitas, semuanya dianggap valid karena nilai r hitung > r tabel.

E.1.d Hasil uji validitas kinerja (Y)

Pelaksanaan uji validitas variabel kinerja dilakukan terhadap 30 orang responden (N=30), kemudian dengan ∝=0,05 dan N=30 dengan nilai r tabel sebesar 0,349 sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| No | Butir Pertanyaan | hitung |
|----|------------------------------|--------|
| 17 | Pemahaman UU | 0,847 |
| 18 | Kemampuan Teknis | 0,784 |
| 19 | Kemampuan Pengamatan Perkara | 0,796 |
| 20 | Kesungguhan Bekerja | 0,741 |
| 21 | Penyelesaian Tepat Waktu | 0,789 |
| 22 | Dukungan Masyarakat | 0,731 |
| 23 | Dukungan Anggaran | 0,583 |

Dengan melihat data Tabel 3.4, maka dapat diketahui bahwa dari tujuh butir pernyataan yang dilakukan uji validitas, semuanya dianggap valid karena nilai r hitung > r tabel.

Setelah melakukan uji validitas melalui metode *Bivariate product moment* correlation terhadap seluruh butir-butir pernyataan dalam kuesioner, maka dari keseluruhan butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kesimpulan Hasil Uji Validitas Instrumen

| NO | PERNYATAAN | KET |
|----|--|-------|
| 1 | Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan makan sekeluarga selama sebulan | Valid |
| 2 | Dalam melakukan pekerjaan misalnya melakukan penyelidikan, saya tidak pernah menggunakan uang pribadi. | Valid |

| NO | PERNYATAAN | KET |
|----|---|-------|
| 3 | Tunjangan operasional yang diberikan oleh Institusi Polri cukup untuk menutupi seluruh pengeluaran operasional tugas | Valid |
| 4 | Tunjangan istri dan anak yang diperoleh, dapat mencukupi kebutuhan pribadi istri dan anak saya | Valid |
| 5 | Gaji 13 yang saya terima cukup untuk menambah pembiayaan tahun ajaran baru atau kebutuhan lain | Valid |
| 6 | Bonus yang saya terima cukup untuk mencukupi kebutuhan tersier saya (rekreasi dll) | Valid |
| 7 | Insentif yang saya terima sesuai dengan hasil kerja keras saya. | Valid |
| 8 | Polri memberikan kemudahan fasilitas kesehatan kepada anggota Polri | Valid |
| 9 | Polri memberikan bantuan yang layak kepada anggotanya yang mengalami musibah (kecelakaan,keluarga meninggal) | Valid |
| 10 | Polri memberikan bantuan yang layak kepada anggolanya yang menjalani pendidikan | Valid |
| 11 | Dana pensiun yang diterima anggota Polri bisa memenuhi kebutuhan hidupnya | Valid |
| 12 | Asabri memberikan banyak manfaat dalam pengurusan mendapatkan rumah,klaim asuransi jiwa dan kesehatan | Valid |
| 13 | Polri selalu memberikan penghargaan kepada anggota yang berprestasi kerja baik | Valid |
| 14 | Saya merasa puas bekerja di organisasi Polri | Valid |
| 15 | Peluang promosi besar apabila bekerja di organisasi Polri | Valid |
| 16 | Organisasi Polri menyediakan bantuan hukum terhadap permasalahan hukum anggotanya | Valid |
| 17 | Saya memahami KUHP KUHAP dan Perkap tentang Penyidikan | Valid |
| 18 | Saya dapat bekerja dengan baik selama di fungsi Reskrim ini dengan bermodalkan kemampuan yang saya miliki | Valid |
| 19 | Saya mampu melakukan pengamatan terhadap setiap perkara yang saya tangani, sehingga dengan mudah saya tarik "benang merah" dalam hai penentuan tersangka | Valid |
| 20 | Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh | Valid |
| 21 | Saya dapat menyelesaikan dan melimpahkan satu perkara pidana yang saya sidik ke pihak Kejaksaan (P-21) dengan tepat waktu | Valid |
| 22 | Kelompok masyarakat di Karimun selalu siap untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas Polri dan berdampak positif terhadap setiap pekerjaan yang saya lakukan | Valid |
| 23 | Kurangnya anggaran operasional dalam pengungkapan perkara pidana yang sedang saya sidik tidak menjadi hambatan pelaksanaan tugas saya untuk menyelesaikan penyidikan perkara hingga ke kejaksaan (P-21) | Valid |

Dengan melihat Tabel 3.5 di atas dapat diketahui bahwa dari 23 butir pernyataan yang diajukan, semuanya dianggap valid.

E.2. Uji reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seorang responden terhadap pertanyaan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Burhan Nugiyantoro (2009: 341) menyatakan bahwa reliabilitas (*reliability*, keterpercayaan) menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengujian realibilitas ini akan digunakan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan program bantu SPSS Versi 17 guna menghitung tingkat reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan. Hasil olah data ini akan menghasilkan nilai *Alpha Cronbach*. Sekaran dalam Duwi Priyatno (2010: 98) menyatakan bahwa reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik.

E.2.a Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi finansial langsung (X1)

Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi finansial langsung (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

| | | Reliability Statistics | |
|---|------------------|---|------------|
| 1 | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| | .827 | .828 | 7 |

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) sebesar .828 atau 0,828. Dan dari hasil ini dapat ditentukan bahwa Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) adalah reliabel, karena nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,8.

E.2.b. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2)

Hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

| | <u> </u> | |
|------------------|---------------------------|------------|
| | Cronbach's Alpha Based on | |
| Cronbach's Alpha | Standardized Items | N of Items |
| .850 | .850 | . 5 |

Reliability Statistics

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) sebesar .850 atau 0,850. Dan dari hasil ini dapat ditentukan bahwa Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) adalah reliabel, karena nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,8.

E.2.c. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi non finansial (x3)

Hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi Non Finansial (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)

| | Reliability Statistics | , |
|------------------|---|--------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .850 | .850 | 4 |

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari Variabel Kompensasi Non Finansial (X3) sebesar .850 atau 0,850. Dan dari hasil ini dapat ditentukan bahwa Variabel Kompensasi Non Finansial (X3) adalah reliabel, karena nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,8.

E.2.D Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| .865 | .875 | 7 |

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel Kinerja (Y) sebesar .875 atau 0,875. Dan dari hasil ini dapat ditentukan bahwa variabel Kinerja (Y) adalah reliabel, karena nilai dari *Cronbach Alpha* 0,8.

E.3 Uji normalitas

Duwi Priyatno (2010: 71) menyatakan bahwa uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Hal ini berarti bahwa sebelum data penelitian yang berhasil dikumpulkan tersebut diolah, maka harus dilakukan uji normalitas untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan tersebut telah berdistribusi secara normal atau tidak. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Burhan Nurgiyantoro (2009: 111) yaitu analisis statistik yang pertama dilakukan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik yang berupa uji normalitas.

Adapun uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini melalui metode uji normalitas melalui kurva histogram, dan uji normal p-plot.

E.4. Uji asumsi klasik

Uji Asumsi Klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini meliputi: Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

E.4.a. Uji multikolinearitas

Dalam sebuah model regresi berganda, suatu syarat utama yang harus dipenuhi agar dapat menjadi sebuah model regresi yang baik, maka masing-masing dari variabel bebas/independennya tidak mengalami korelasi/multikolinearitas. Duwi Priyatno (2010: 81) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linear* antar variabel independen dalam model regresi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan dalam uji multikolinearitas ini, menurut Duwi Priyatno (2010: 81) diantaranya adalah: (1) dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, (2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r²) dengan nilai determinasi secara serentak (R²), dan (3) dengan melihat nilai Eigenvalue dan Condition Index.

E.4.b. Uji heteroskedastisitas

Duwi Priyatno (2010: 83) menyatakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas melalui uji Spearman's rho, yaitu dengan mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel bebas/independen.

E.5. Analisis regresi berganda

Untuk menghitung tingkat signifikansi dari variabel kompensasi (X1,X2, X3) terhadap variabel terikat kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun (Y), maka di dalam penelitian ini digunakan penghitungan dengan menggunakan analisis regresi dengan 3

(tiga) prediktor atau lebih. Hal ini dimaksudkan untuk dapat mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas tingkat kesejahteraan anggota (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun (Y).

Adapun persamaan estimasi regresi berganda yang akan digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y : Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun

a : Konstanta

b₁, b₂, dan b₃ : Angka arah atau koefisien regresi

X₁, X₂, dan X₃ : Nilai dari dimensi variabel independen

E.6. Pengujian hipotesis

Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan 2 (dua) jenis pengujian, yakni uji F dan Uji t. Adapun Uji F dilakukan guna menguji keberartian regresi secara simultan dari ketiga variabel bebas (X1,X2,dan X3) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan uji t dilakukan guna menguji keberartian regresi secara parsial/masing masing dari variabel bebasnya.

Pengujian hipotesis dengan uji F dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi/level of significant (∝=0,05). Apabila dari penghitungan uji F tersebut diperoleh signifikansi F hitung lebih besar dari F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan untuk penulisan hipotesis statistik dari pengujian ini ditulis sebagai berikut:

- a. H₀:b1=b2=b3=0, yang artinya kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.
- b. H_a:b1=b2=b3≠0, yang artinya kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun

Sedangkan untuk melakukan pengujian hipotesis guna menghitung keberartian regresi secara parsial dari masing-masing variabel bebas dengan taraf signifikansi/level of significant ($\propto=0,05$), maka H_0 ditolak apabila : $t_{\rm hitung} > t_{\frac{\infty}{2}-k-1}$, atau $t_{\rm hitung} < -t_{\frac{\infty}{2}-k-1}$. Kita juga dapat melihat dengan mudah, apakah H_0 ditolak atau diterima dengan melihat nilai p pada tabel output SPSS, yaitu H_0 ditolak apabila p< 0.05.

Dalam melakukan uji t ini, maka dilakukan dengan melakukan penghitungan nilai t_{hitung} dari masing-masing variatel bebas dengan menggunakan program bantu SPSS.

Kemudian untuk penulisan hipotesis statistik dari pengujian ini ditulis sebagai berikut:

- b. H₀: b1=0, yang artinya 'variabel kompensasi langsung' tidak menjadi prediktor 'variabel kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun'.
 - H_a: b1 ≠0, yang artinya 'variabel kompensasi langsung' merupakan prediktor 'variabel kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun'.
- c. H₀: b2=0, yang artinya 'variabel kompensasi tidak langsung' tidak menjadi
 prediktor 'variabel kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun'.
 - Ha: b2 ≠0, yang artinya 'variabel kompensasi tidak langsung' merupakan
 prediktor 'variabel kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun'.

d. H_a: b3=0, yang artinya 'variabel kompensasi non finansial' tidak menjadi
 prediktor 'variabel kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun'.

H_a: b3 ≠0, yang artinya 'variabel kompensasi non finansial' merupakan prediktor 'variabel kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun'.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

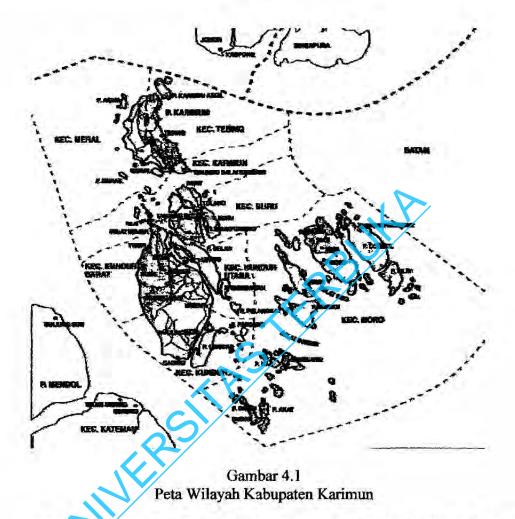
Agar dapat memberikan efek penghayatan yang lebih dekat terhadap kondisi nyata di lapangan, maka kita perlu untuk mengetahui terlebih dahulu mengenai situasi kamtibmas di wilayah hukum Polres Karimun, berikut gambaran kondisi dari Satuan Reskrim Polres Karimun itu sendiri, dan karakteristik responden yang telah berhasil diperoleh. Adapun data-data yang akan disajikan terkait dengan apa yang akan disampaikan sebelumnya, diperoleh dari database yang bersumber dari Bagian Operasional Polres Karimun, Satuan Reskrim Polres Karimun sendiri, dan hasil dari isian kuesioner tentang karakteristik responden.

Dengan adanya gambaran umum tersebut, diharapkan dapat menjadi bahan telaahan tersendiri guna dikaji perihal keterkaitannya dengan permasalahan pokok dalam penulisan tesis ini, yakni tentang kompensasi anggota dan kontribusinya terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

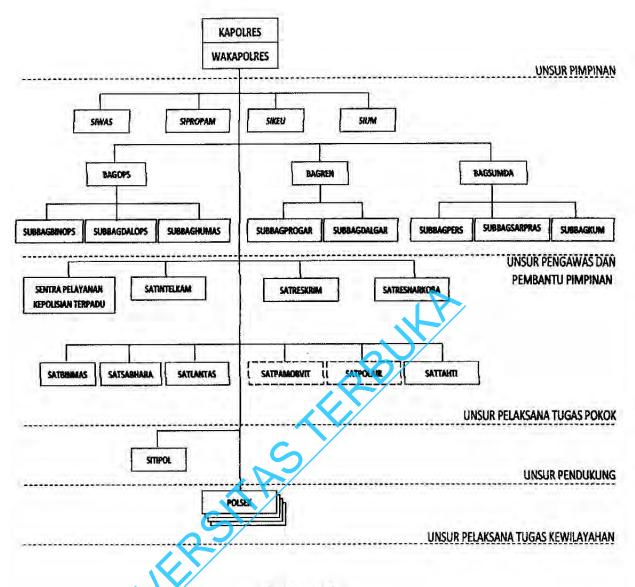
A. Situasi dan Kondisi Polres Karimun

Secara geografis Kabupaten Karimun merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Kepulauan Riau dengan luas wilayah 167.850 km persegi, terdiri dari luas daratan 55.983 km persegi dan lautan 111.867 km persegi, terletak antara 0 35 ' – 1 10' Lintang Utara dan 103 30' – 104 00' Bujur Timur. Kabupaten Karimun berbatasan dengan Selat Philips Singapura, Semenanjung Malaysia di sebelah utara, kemudian dengan Kota Batam di sebelah timur, sedangkan di sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hilir, di sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Pelelawan Propinsi Riau. Secara administratif Kabupaten Karimun terdiri dari 32 Desa, 22 Kelurahan dan 9 Kecamatan. Jumlah penduduk di Kabupaten

Karimun (berdasarkan data penduduk tahun 2011) adalah 270.979 jiwa, yang terdiri dari 140.477 jiwa pria dan 130.502 jiwa wanita.



Polres Karimun memiliki "wilayah kerja" sama dengan wilayah Kabupaten Karimun seperti peta pada Gambar 4.1. Dengan kondisi kabupaten Karimun yang tediri dari 198 pulau yang tersebar dan terpisahkan oleh perairan, tentunya memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga kamtibmas. Adapun struktur organisasi Polres Karimun dijelaskan dalam Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Polres Karimun

Gambar 4.1 menggambarkan struktur organisasi Polres-polres se-Indonesia, termasuk Polres Karimun. Struktur organisasi polres tersebut telah mengalami perubahan, hal ini terjadi seiring dengan adanya program restrukturisasi dan validasi organisasi Polri yang diimplementasikan melalui Peraturan Kapolri No.23 Tahun 2010, tanggal 30 September 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Resort dan Kerpolisian Sektor. Dengan berpedoman pada pasal 7 yang kemudian dijelaskan lebih jauh dalam pasal 8 sampai dengan pasal 13 Perkap No.23

Tahun 2010, maka struktur organisasi yang berlaku di Polres Karimun saat ini terdiri dari:

- 1. Unsur Pimpinan, yang dalam hal ini terdiri dari Kapolres dan Wakapolres
- Unsur pengawas dan pembantu pimpinan, yang terdiri dari: (a) Bagops, (b)
 Bagren, (c) Bagsumda, (d) Siwas, (e) Sipropam, (f) Sikeu, dan (g) Sium
- Unsur pelaksana tugas pokok, yang terdiri dari: (a) SPKT, (b) Satintelkam, (c)
 Satreskrim, (d) Satresnarkoba, (e) Satbinmas, (f) Satsabhara, (g) Satlantas, (h)
 Satpamobvit, (i) Satpolair; dan (j) Sattahti.
- 4. Unsur pendukung, yaitu Sitipol
- 5. Unsur pelaksana tugas kewilayahan, yang diemban oleh Polsek jajaran

B. Situasi dan Kondisi Satuan Reskrim Polres Karimun

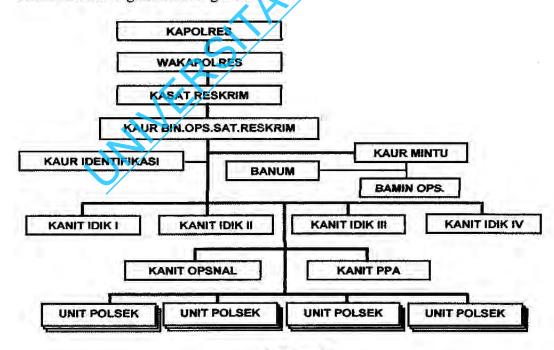
Dengan melihat struktur organisasi pada Gambar 4.1, maka jelaslah bahwa Satuan Reskrim Polres Karimun merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pokok Polri di Polres Karimun diantara satuan-satuan lainnya. Lebih lanjut didalam pasal 43 pada butir ke-3 Perkap tersebut juga menegaskan tentang tugas pokok dari Satreskrim pada organisasi Polres, adalah untuk menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- Pembinaan teknis terhadap administrasi penyelidikan dan penyidikan, serta identifikasi dan laboratorium forensik lapangan;
- Pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- Pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum;
- Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektifitas pelaksanaan tugas Satreskrim;

- Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik pada unit reskrim Polsek dan Satreskrim Polres;
- Pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS baik di bidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polres.

Seiring dengan restrukturisasi organisasi Polri ini, juga berimbas pada perubahan struktur organisasi yang ada di tubuh Satuan Reskrim Polres Karimun saat ini. Hal ini mengisyaratkan bahwa Polri memang sedang berusaha dengan serius untuk melakukan pembenahan secara total pada struktur organisasi yang ada didalamnya.

Adapun struktur organisasi Satuan Reskrim Polres Karimun yang baru, disusun dalam struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4.3 Struktur Organisasi Satuan Reskrim Polres Karimun

Dari Gambar 4.3, terlihat bahwa Satuan Reskrim Polres Karimun dipimpin oleh seorang perwira yang menduduki jabatan Kepala Satuan Reserse Kriminal (Kasat Reskrim) dan bertanggung jawab secara langsung terhadap Kapolres Karimun. Dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya Kasat Reskrim dibantu oleh Kepala Urusan Pembinaan Operasional Satuan Reserse Kriminal (Kaur.bin.ops Sat Reskrim) yang diisi oleh seorang perwira. Dalam hal pelaksanaan tugas-tugas identifikasi dan sidik jari, dilakukan oleh Kepala Urusan Identifikasi (Kaur. Identifikasi) yang dijabat oleh seorang bintara tinggi, sedangkan yang bertugas sebagai staf dalam hal mengurusi permasalahan administrasi penyidikan diserahkan kepada Bintara Administrasi Operasional Reskrim (Bamin Ops).

Dalam bidang penyidikan, Satuan Reskrim Polres Karimun terdiri dari 4 unit penyidikan yang masing-masing unit dipimpin oleh seorang Kepala Unit (Kanit) yang berpangkat perwira, 1 unit Operasional (Opsnal) yang tugasnya berkaitan dengan urusan penindakan di lapangan, dan 1 unit Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA) yang menangani perkara-perkara pidana yang melibatkan perempuan dan anak-anak didalamnya. Disamping itu juga Satuan Reskrim Polres Karimun memiliki tugas untuk melakukan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh unit-unit Reskrim yang berada di Polsek-polsek jajaran Polres Karimun.

Rincian mengenai jumlah personil berdasarkan golongan kepangkatan yang bertugas di Satuan Reskrim Polres Karimun dijelaskan melalui Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Data Personil Satuan Reskrim Polres Karimun

| NO. | THUR ORGANICACI | GOLONGAN KEPANGKATAN | | | WITHAT AND | W.C. MORE |
|-----|-------------------|----------------------|---------|-----|------------|-----------|
| | UNIT ORGANISASI | PERWIRA | BINTARA | PNS | JUMLAH | KET. |
| 1. | Kasat | | | - | 1 - I | - |
| 2. | Ur Bin Ops | 4 | | - | 1 | - |
| 3, | Unit Idik I | | 12 | 1 | 13 | - |
| 4. | Unit Idik II | | 7 | 1 | 9 | - n="- |
| 5. | Unit Idik III | 111 1150 | 6 | 1 | 7 | 10.2 |
| 6. | Unit Idik IV | | 5 | | 7 | - 7- |
| 7. | Unit Opsnal | | | | - | i)e |
| 8. | Unit PPA | | · · · · | - | | 2.78 |
| 9. | Unit Identifikasi | | -1 | 1 | 2 | 3-1 |
| 10 | Ur Min.Reskrim | Ji - 3 - 1 | 1 | 3 | 4 | |
| | Total | 5 | 32 | 8 | 45 | |

Data: Min.Reskrim Polres Karimun, 2012

Dari Gambar 4.1 terlihat bahwa jumlah keseluruhan anggota yang bertugas di Satuan Reskrim Polres Karimun sejumlah 37 orang anggota Polri dan 8 PNS Polri. Dalam pelaksanaan tugas kesehariannya Satuan Reskrim Polres Karimun juga didukung oleh personil Unit Reskrim yang berada di Polsek-polsek Jajaran Polres Karimun, seperti terlihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2

Data Personil Satuan Reskrim di Posek Jajaran Polres Karimun

| NO. | DOLCER. | GOLONGAN KEPANGKATAN | | | TIMET ATT | NA TOUR |
|-----|--------------------|----------------------|---------|--------|-----------|---------|
| | POLSEK | PERWIRA | BINTARA | PNS | JUMLAH | KET. |
| 1. | Balai Karimun | 1 | 5 | 1 | 7 | |
| 2. | Meral | 1 | 6 | To the | 8 | - |
| 3. | Tebing | 1 | 3 | 1 | 5 | - |
| 4. | KKP Karimun | á. | 2 | 1 | 3 | - 4 |
| 5. | Buru / | 14 | 2 | 1 | 3 | - |
| 6. | Moro | 1 | 3 | 1 | 5 | + |
| 7. | Kundur | 1 | 6 | 1 | 8 | - 27 |
| 8. | Kundur Utara Barat | 1 | 2 | 1 | 4 | 3- |
| | Total | 6 | 29 | 8 | 43 | |

Data: Min.Reskrim Polres Karimun, 2012

Dari Tabel 4.2, dapat kita lihat bahwa terdapat 35 personil pengemban fungsi Reskrim yang tersebar di 8 Polsek jajaran Polres Karimun. Jumlah personil pengemban fungsi Reskrim yang ada di Polsek-polsek jajaran Polres Karimun berkisar antara 2 hingga 7 personil per-Polseknya yang dipimpin oleh seorang Kanit yang berpangkat

Perwira. Jumlah Personil Reskrim yang ada di Polsek-polsek bervariatif dan ditentukan berdasarkan tingkat kerawanan kriminalitas di masing-masing wilayah Polsek tersebut.

Sebagai sarana penunjang dalam pelaksanaan tugas, Satuan Reskrim Polres Karimun telah dilengkapi dengan berbagai dukungan material dan logistik yang diperlukan terkait rangkaian kegiatan penyidikan yang dilakukan. Adapun dukungan material dan logistik yang dimiliki oleh Satuan Reskrim Polres Karimun mencakup dukungan komputer, kendaraan dinas, senjata api, peralatan komunikasi, dan lain-lain yang secara terperinci akan dijelaskan lebih lanjut dibawah ini.

Dalam pelaksanaan tugas, Satuan Reskrim Polres Karimun didukung oleh kendaraan dinas operasional baik itu kendaraan bermotor roda-4/mobil maupun roda-2/motor. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan untuk meningkatkan kecepatan dalam mendatangi Tempat Kejadian Perkara (TKP), maupun kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penangkapan pelaku tindak pidana Pada kenyataannya dukungan kendaraan dinas ini sangatlah minim bila dibandingkan dengan beban tugas dan cakupan wilayah tugas di Kabupaten Karimun yang sangat luas dan terdiri dari pulau-pulau. Hal ini dimungkinkan menyebabkan inisiatif dan upaya swadaya dari peronil fungsi Reskrim untuk mengatasi keadaan tersebut. Adapun inventaris kendaraan dinas yang dimiliki oleh Satuan Peskrim Polres Karimun, dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3

Data Jumlah Kendaraan Dinas pada Satuan Reskrim Polres Karimun

| NO | JENIS | JUMLAH | KONDISI | | | |
|----|--------|--------|---------|-----------------|----------------|--|
| | | | BAIK | RUSAK RINGAN | RUSAK BERAT | |
| 1 | Roda-2 | 8 | 8 | - | - | |
| 2 | Roda-4 | 3 | 3 | | = | |
| | Total | 4 | 11 | - | • | |

Data: Min.Reskrim Polres Karimun, 2012

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah kendaraan roda 2 maupun roda 4 telah cukup untuk melayani kebutuhan akomodasi di wilayah Polres karimun. Namun, jika ada kegiatan pengembangan penyelidikan maupun penyidikan ke luar pulau, tentu Sat Reskrim memerlukan kendaraan laut/kapal. Hal tersebut tidak akan menjadi hambatan jika dilakukan pada waktu siang hari, karena masih ada angkutan laut umum. Tetapi, apabiala ada kegiatan mendesak pada malam hari, tentunya hal ini menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, senjata api sangat dibutuhkan bagi setiap anggota Satuan Reskrim Polres Karimun, khususnya dalam hal melakukan kegiatan rangkaian penyidikan dengan tingkat ancaman risiko terhadap keselamatan personil Reskrim yang cukup tinggi, misalnya dalam melakukan kegiatan *undercover* maupun penangkapan pelaku tindak pidana yang cukup berbahaya. Adapun data mengenai inventaris senjata api di Satuan Reskrim Polres Karimun dijelaskan dalam Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Senjata Ap Dinas pada Satuan Reskrim Polres Karimun

| NO | | | KONDISI | | | |
|----|---------------|-----------|---------|-----------------|----------------|--|
| | JENIS | JUMLAH | BAIK | RUSAK RINGAN | RUSAK BERAT | |
| 1 | Senpi Genggam | 21 | 21 | ÷ - | - | |
| 2 | Senpi Bahu | 1 = 3 = 1 | | - | | |
| | Total | 21 | 21 | | | |

Data: Min.Reskrim Polres Karimun, 2012

Dari Tabel 4.4 bisa dilihat bahwa jumlah senjata api ada 21 buah. Keadaan ini sudah cukup baik, karena hampir separuh anggota Reskrim telah memiliki senjata. Adapun sarana pendukung lainnya yang dimiliki oleh Satuan Reskrim Polres Karimun dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Data Inventaris Alat Utama dan Alat Khusus Satuan Reskrim Polres Karimun

| NO | MATERIL | JUMLAH | KONDISI | | | |
|----|--|---------|-------------|-----------------|----------------|--|
| | | | BAIK | RUSAK RINGAN | RUSAK BERAT | |
| | MA POLICE CONTROL OF THE PROPERTY OF THE PROPE | | ALUT | | | |
| 1 | Komputer | 20 Unit | 20 | -1 | F | |
| 2 | Dyna Book | 1 Unit | 1 | -/ | - | |
| 3 | Laptop Toshiba | 7 Unit | 7 | | - | |
| 4 | Infocus / Barco | 1 Unit | 1 | 7 | | |
| 5 | Mesin Ketik | 1 Unit | 4 | 1 | | |
| 6 | Mesin Fotocopi | | | 3-3 | 4 | |
| 7 | Camera | 4 Unit | 4 | | - | |
| 8 | Handy Cam | 2 Unit | 2 | 9 | - | |
| 9 | Pesawat Telephone | | | - | | |
| 10 | Pesawat HT | 4 Unit | 4 | - | | |
| 11 | Pesawat Righ | | | -1 V | - | |
| 12 | Pesawat Pager | | | | - | |
| 13 | Borgol | 10 Buah | 10 | | - | |
| | | | ALSUS | | | |
| 1 | Koper KIT TKP | 2 Buah | 2 | V)/- | - | |
| 2 | Ransel Kit TKP | 1 Buah | 1 | -/- | | |
| 3 | Police Line | 8 Roll | 1 | - | - | |
| 4 | Inlarger Foto | 1 Buah | 4 // | · | - | |
| 5 | Pengering Foto | • | | - | | |
| 6 | Gen Set | 11 TO-1 | G -/ | | _ | |
| 7 | Lampu Sorot | 2 Tiang | /2 | 1.=0 | | |
| 8 | Daktiloskopi | - / V | . 6 | | 120 | |

Data: Min.Reskrim Polres Karimun, 2012

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa inventaris logistik yang dimiliki oleh Satuan Reskrim Polres Karimun masih terdapat barang logistik yang sudah tidak relevan lagi dengan pelaksanaan tugas fungsi Reskrim saat ini, diantaranya seperti *pager* atau radio panggil yang saat ini sudah tergantikan fungsinya dengan *handphone*. Pun demikian halnya dengan mesin ketik yang saat ini sudah tidak praktis lagi untuk digunakan dalam melakukan pemeriksaan dan penyusunan berkas perkara, dan alat ini sudah digantikan perannya oleh komputer.

C. Data Kriminalitas di Wilayah Hukum Polres Karimun

Sebagaimana yang sudah disampaikan pada bagian pendahuluan sebelumnya, tingkat kriminalitas yang terjadi di wilayah hukum Polres Karimun selama 3 tahun terakhir (2009-2011) cukuplah tinggi untuk seukuran kabupaten Karimun yang jumlah penduduknya berkisar 270.797 jiwa. Dari totalitas jumlah terjadinya Tindak Pidana

tidak menutup kemungkinan masih banyak terdapat kasus-kasus yang tidak dilaporkan oleh masyarakat (dark number). Berikut ini akan disajikan data jumlah tindak pidana yang terjadi dan yang telah berhasil diselesaikan dalam rentang tahun dari 2009 sampai dengan 2011 oleh Satuan Reskrim Polres Karimun. Pada tabel tersebut juga dilengkapi dengan data mengenai Crime Index dan Crime Clearance yang berhasil diraih oleh Satuan Reskrim Polres Karimun dalam periode waktu tersebut.

Untuk lebih jelasnya, maka akan ditampilkan data mengenai peristiwa tindak pidana dalam Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Data Rekapitulasi Tindak Pidana di Polres Karimun

| NO | JENIS PERISTIWA | | TAHUN | | |
|-----|-----------------------------|------|-------------|------|-----|
| | | 2009 | 2010 | 2011 | KET |
| 1. | Curas | 7 | 12 | 7 | |
| 2. | Curat | 51 | 41 | 47 | |
| 3. | Cubis | 65 | 36 | 36 | |
| 4. | Curanmor | 16 | 15 | 18 | |
| 5. | Penganiayaan Berat | 1 | 1 | 1 | |
| 6. | Penggelapan | 18 | 19 | 16 | |
| 7. | Penipuan | 33 | 27 | 13 | |
| 8. | Pemerasan | 1 | 1 | 1 | |
| 9. | Pengrusakan | 1 | 2 2 | - | |
| 10. | Permainan Judi | 4 | 2 | 4 | 1 |
| 11. | lmigran Gelap | | - 2 | - | |
| 12. | Handak | 1 | - 2 | | |
| 13. | Narkoba | 25 | - | 33 | |
| 14. | Penadahan | 1 | 4 | 2 | |
| 15 | Penyerobotan Tanah | 7 | 5 | 7 | } |
| 16. | Penghinaan | é | 5 2 1 | 4 | |
| 17. | Melarikan gds bwh umr | 2 | 1 | - | 1 |
| 18. | Perbuatan tdk menyenangkan | 6 5 | 19 | 19 | 1 |
| 19. | Percobaan Pencurian | 5 | 3 | | |
| 20. | Penganiayaan Ringan | 33 | 29 | 32 | |
| 21. | Pemalsuan Mata Uang | - | 9 | 2 | j |
| 22. | Penganiayaan dan penghinaan | 2 | 1 | 10.2 | |
| 23. | Pengeroyokan | 1 | 5 | (2) | |
| 24. | Cemar nama baik | 2 | 5 | - | |
| 25. | Penemuan Mayat | | 1 | | |

| NO | JENIS PERISTIWA | TAHUN | | | |
|-----|----------------------------|-------|---------------------|------|-----|
| | | 2009 | 2010 | 2011 | KET |
| 26. | Perdagangan Bayi | 5 | - | - | |
| 27. | Pembunuhan | - | 7 E | 3 | |
| 28. | Dgg Perempuan / Mucikari | 1 | 1.2 | 040 | |
| 29, | Pemalsuan Surat | - | - | 6 | ł |
| 30. | Sajam | 1 | inter 1 | (A) | |
| 31. | Senpi Ilegal | 1 | - | 0- | |
| 32. | Perzinahan | - | - | 5 | |
| 33. | Lalai akibatkan org celaka | 1 | 1 | - | |
| 34. | Kebakaran | 1 | o é r () | 1 | ļ |
| 35. | Laka Lantas | - | - | - | |
| 36 | BBM Illegal | 1 | - | 3 | |
| 37 | Pemerkosaan / Cabul | | | 25 | ļ |
| 38 | Laka Kerja | 16 | 21 | - | |
| 39 | Penemuan mayat | 2 | 1 | / - | |
| 40 | KDRT | 3 8 | 6 | 10 | 1 |
| 41 | Illlegal Loging | 8 | 15 | - | |
| 42 | Lain –lain | 53 | 42 | 11 | |
| | JUMLAH | 307 | 388 | 391 | |

Data: Min.Reskrim Polres Karimun, 2012

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa rata rata kejadian tindak pidana ada 300 ke atas setiap tahunnya, yang berarti hampir setiap hari ada kejadian tindak pidana. Hal ini masih bisa dikatakan kategori aman dan nyaman, karena setiap hari ada satu kejadian tindak pidana diantara 270 797 jiwa di wilayah 167.850 km persegi. Jenis Tindak Pidana yang paling sering terjadi di wilayah Hukum Polres Karimun selama tahun 2011 didominasi oleh tindak pidana konvensional, yaitu pencurian dengan pemberatan maupun pencurian biasa.

Sedangkan untuk melihat kinerja dari satuan reserse kriminal Polres Karimun, bisa dilihat dari prosentase penyelesaian kasus terungkap. Semakin tinggi pengungkapan, semakin bagus kinerjanya yang berdampak pada rasa aman dan nyaman masyarakat karena tegaknya hukum di wilayahnya. Tabel 4.7 menunjukkan data penyelesaian kasus dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2011.

Tabel 4.7
Data penyelesaian tindak pidana di Polres Karimun

| TAHUN | | TINDAK PIDANA | |
|-------|--------|---------------|------------|
| | JUMLAH | PENYELESAIAN | PROSENTASE |
| 2009 | 307 | 213 | 69% |
| 2010 | 388 | 297 | 76% |
| 2011 | 391 | 256 | 65% |

Data Bag Ops Polres Karimun, 2012

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pengungkapan kasus selalu di atas 60%, diatas standar nasional yang ditetapkan Kapolri. Hal ini bisa menggambarkan bahwa kinerja Satreskrim PolresKarimun telah sesuai dengan harapan

D. Karakteristik Responden

Berikut ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden yang berhasil didapatkan selama melakukan penelitian di Satuan Reskrim Polres Karimun.

Tabel 4.8
Profil Responden Penelitian

| NO | KARAKTERISTIK | JUMLAH | PERSENTASE |
|----|----------------------------|--------|------------|
| 1 | Usia | | |
| | 20-30 tahun | 22 | 36% |
| | 31-40 tahun | 24 | 39% |
| | 41-50 tahun | 13 | 22% |
| | 51-60 tahun | 2 | 3% |
| 2 | Pangkat | | |
| | Bripda | 6 | 9% |
| | Briptu | 17 | 27% |
| | Brigadir | 17 | 27% |
| | Bripka | 14 | 22% |
| | Aipda | 3 | 4% |
| | Aiptu | 4 | 6% |
| 3 | Lama bekerja di satreskrim | | |
| | Kurang dari 2 tahun | 17 | 27% |
| | 3-5 tahun | 24 | 39% |
| | Lebih dari 6 tahun | 20 | 32% |
| 4 | Pendidikan | | |
| | SD | 0 | 0% |
| | SLTP | 1 | 1% |
| | SMU | 52 | 85% |
| | Diploma | 2 | 3% |
| | Sarjana | 6 | 9% |

| NO | KARAKTERISTIK | JUMLAH | PERSENTASE |
|----|--------------------------------|--------|------------|
| 5 | Pendidikan Kejuruan Kepolisian | | |
| | Dasar/Lanjutan Reserse | 28 | 45% |
| | Dasar/Lanjutan Lainnya | 10 | 16% |
| | Belum pernah | 23 | 37% |
| 6 | Jumlah anak | | |
| | 1 anak | 12 | 19% |
| | 2 anak | 19 | 31% |
| | Lebih dari 2 anak | 6 | 9% |
| | Tidak/belum punya anak | 24 | 39% |
| 7 | Tempat tinggal | | |
| | Rumah sendiri | 25 | 41% |
| | Rumah kontrakan | 19 | 31% |
| | Angsuran | 2 | 3% |
| | Menumpang ortu/ mertua | 8 | 13% |
| | Lain-lain | 7 | 12% |

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia di bawah umur 40 tahun dan yang paling sedikit berusia 51 tahun sampai 60 tahun. Sebagian besar responden berpangkat BRIPTU dan BRIGADIR, dan telah menduduki jabatan selama kurun waktu 3-5 tahun atau lebih. Dari sajian data tersebut menunjukkan bahwa Satuan Reskrim Polres Karimun memiliki banyak anggota penyidik berusia produktif, telah berdinas di satreskrim cukup lama dan tentunya juga memiliki pengalaman tugas yang cukup banyak.

Latar belakang pendidikan sebagian besar responden berpendidikan SMU. Perlu dijadikan catatan disini, bahwa salah satu responden yang berlatar belakang pendidikan SLTP di Satuan Reskrim Polres Karimun ini adalah seorang anggota berpangkat Bintara yang sebelumnya berasal dari golongan kepangkatan Tamtama Polri. Pada saat itu Polri masih menerima lulusan SLTP untuk dididik menjadi seorang Tamtama Polri yang kelak berpangkat Bhayangkara Dua. Saat ini Polri sudah mensyaratkan pendidikan minimal adalah SLTA untuk bisa mengikuti pendidikan pembentukan Polri.

Kurang dari separuh responden belum pernah mengikuti pendidikan kejuruan tentang reserse kriminal. Mereka langsung praktek di lapangan dan belajar menjadi

reserse kriminal sembari bekerja. Responden yang belum mempunyai anak menempati posisi pertama dalam prosentase jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa beban tanggung jawab ekonomi relatif lebih ringan dibandingkan dengan yang mempunyai anak.

E. Deskripsi Persepsi Responden

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai sebaran data dari pernyataanpernyataan responden yang dituangkan dalam kuesioner. Sesuai dengan uraian pada Bab III, kuesioner penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban yang terdiri atas pilihan yang memuat nilai sebagai berikut: sangat setuju = 5, setuju = 4, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

Setelah lembar kuesioner diisi oleh responden dan dikumpulkan, segera dilakukan tabulasi data dengan maksud untuk mempermudah rekapitulasi data penelitian. Data kemudian diolah dengan menggunakan program bantu SPSS versi 17 agar dapat diperoleh gambaran tentang sebaran atau distribusi data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian.

Adapun deskripsi dari sebaran data penelitian berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS versi 17, akan ditampilkan sesuai dengan variabel-variabel beserta indikator-indikatornya sebagai berikut:

E.1. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Berdasarkan hasil olahan data melalui SPSS versi 17, deskripsi data dari variabel kompensasi finansial langsung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Nilai Tengah dari Variabel Penelitian

| VARIABEL | N | MEAN | MODE | MIN | MAX |
|---------------------------|-----|------|------|-----|-----|
| Kompensasi langsung | 427 | 3.03 | 4.0 | 1.0 | 5.0 |
| Kompensasi tidak langsung | 305 | 3.43 | 4.0 | 1.0 | 5.0 |
| Kompensasi non finansial | 244 | 3.68 | 4.0 | 1.0 | 5.0 |
| kinerja | 427 | 3,78 | 4.0 | 1.0 | 5.0 |

Perbedaan jumlah N menunjukkan adanya perbedaan jumlah item pertanyaan per variabel penelitian. Misalnya, variabel kompensasi finansial langsung terdiri dari 7 pertanyaan, sehingga terdapat sejumlah 427 untuk variabel ini.

Tabel 4.10 Distribusi Persepsi Responden mengenai Variabel Kompensasi Finansial Langsung

| | 1 | | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
|-----------|----|------|----|------|----|------|-----|------|----|-----|--|
| INDIKATOR | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| Gaji | 21 | 17 | 33 | 27 | 5 | 4 | 51 | 42 | 12 | 20 | |
| Tunjangan | 19 | 16 | 33 | 27 | 16 | 33 | 44 | 36 | 8 | 7 | |
| Gaji 13 | 7 | 11 | 8 | 13 | 2 | 3 | 32 | 53 | 12 | 20 | |
| Bonus | 18 | 30 | 12 | 20 | 9 | 15 | 19 | 31 | 3 | 5 | |
| Insentif | 10 | 16 | 6 | 10 | 10 | 16 | 31 | 51 | 4 | 7 | |
| TOTAL | 75 | 17.6 | 92 | 21.5 | 44 | 10.3 | 177 | 41.5 | 39 | 9.1 | |

Keterangan : 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= jagu-ragu, 4= setuju, 5= sangat setuju, Σ= jumlah, %= prosentase.

Dari kelima indikator variabel kompensasi finansial langsung (gaji, tunjangan, gaji ke-13, bonus, dan insentf), lebih dari separuh dari jumlah responden (53%) setuju bahwa gaji ke-13 dirasa cukup untuk menambah pembiayaan kebutuhan pada tahun ajaran baru dan sebanyak 51% setuju bahwa insentif yang diterima sesuai dengan hasil jerih payah mereka. Demikian juga, hampir separuh responden (42%) menyatakan setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah mencukupi kebutuhan rumah tangga selama satu bulan dan tidak digunakan untuk biaya operasional pada saat bertugas. Namun, hanya sekitar sepertiga dari jumlah responden yang menyatakan setuju bahwa tunjangan yang diterima dapat mencukupi biaya operasional pada saat bertugas (36%) dan dapat mencukupi kebutuhan keluarganya (31%).

Dari pernyataan mengenai gaji 13 dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar responden sebsar 73% menilai bahwa gaji ketigabelas yang diterimanya mencukupi untuk pembiayaan tahun ajaran baru atau kebutuhan lain. Demikian juga, separuh responden (50%) menilai bahwa bonus yang diterimanya tidak ada atau kalaupun ada tidak mencukupi kebutuhan tersiernya. Berikutnya, sebagian besar

responden sebesar 58% menilai bahwa insentif yang diterimanya sesuai dengan hasil kerja kerasnya.

E.2. Variabel kompensasi finansial tidak langsung (x2)

Berdasarkan hasil olahan data melalui SPSS versi 17, deskripsi data dari variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Persepsi Responden mengenai Variabel Kompensasi Finansial tidak Langsung

| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
|--------------------------|----|-----|----|------|----|----|-----|------|----|----|--|
| INDIKATOR | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| Fasilitas kesehatan | 8 | 13 | 8 | 13 | 5 | 8 | 24 | 40 | 16 | 26 | |
| Santunan musibah | 8 | 13 | 3 | 5 | 14 | 23 | 24 | 40 | 12 | 20 | |
| Bantuan biaya pendidikan | 9 | 15 | 7 | 11 | 11 | 18 | 30 | 50 | 4 | 7 | |
| Dana pensiun | 2 | 4 | 10 | 16 | 17 | 28 | 22 | 36 | 10 | 16 | |
| Premi asuransi | 3 | 5 | 11 | 18 | 11 | 18 | 26 | 43 | 10 | 16 | |
| TOTAL | 30 | 9.8 | 39 | 12.8 | 58 | 19 | 126 | 41.3 | 52 | 17 | |

Keterangan : 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= ragu-ragu, 4= setuju, 5= sangat setuju, Σ= jumlah, %= prosentase.

Dari Tabel 4.11 dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar responden sebesar 66 % menilai bahwa fasilitas kesehatan yang diberikan oleh Polri telah dirasakan oleh anggota Polri tersebut. Demikian juga, sebagian besar responden sebesar 60% menilai bahwa Polri telah memberikan santunan kepada personilnya yang mengalami musibah.

Sebagian besar responden sebesar 57% juga menilai bahwa kompensasi finansial tidak langsung dalam bentuk bantuan biaya pendidikan telah diberikan oleh Polri. Berikutnya, responden sebanyak 52% juga menilai bahwa dana pensiun yang telah diberikan oleh Polri memberikan banyak manfaat kelak pada saat anggota pensiun dari dinas kepolisian. Responden sebesar 59% menilai bahwa premi asuransi yang telah diberikan oleh Polri bisa memberikan banyak manfaat kepada personil Polri.

E.3. Variabel Kompensasi Non-Finansial (X3)

Berdasarkan hasil olahan data melalui SPSS versi 17, deskripsi data dari variabel tingkat kesejahteraan dalam konteks kompensasi non-finansial (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.12 Distribusi Persepsi Responden mengenai Variabel Kompensasi Non Finansial

| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
|-----------------|-----|-----|----|------|----|------|-----|------|----|----|--|
| INDIKATOR | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| Penghargaan | - T | - | 5 | 8 | 3 | 5 | 36 | 59 | 17 | 28 | |
| Kepuasan kerja | 8 | 791 | 5 | 8 | 8 | 13 | 30 | 50 | 18 | 30 | |
| Peluang promosi | 7 | 11 | 13 | 21 | 11 | 18 | 30 | 50 | | | |
| Bantuan hukum | 3 | 5 | 7 | 11 | 10 | 16 | 32 | 53 | 9 | 15 | |
| TOTAL | 10 | 4.1 | 30 | 12.3 | 32 | 13.1 | 128 | 52.5 | 44 | 18 | |

Keterangan : 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= ragu ragu, 4= setuju, 5= sangat setuju, Σ= jumlah, %= prosentase.

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sebesar 87% menilai bahwa penghargaan terhadap prestasi kerja di institusi Polri telah diberikan kepada anggotanya yang telah bekerja keras dan berprestasi. Demikian pula, sebagian besar responden sebesar 80% menilai bahwa mereka telah merasa puas bekerja di organisasi Polri. Responden sebesar 50% menilai bahwa cukup besar peluang promosi karier di dalam organisasi Polri. Responden sebesar 68% menilai bahwa bantuan hukum bagi personil di tubuh Polri telah diterapkan dengan baik.

E.4. Variabel Kinerja

Deskripsi data dari variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.13
Distribusi Persepsi Responden mengenai Variabel Kinerja

| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
|---------------------|---|-----|----|-----|----|------|-----|------|----|------|
| INDIKATOR | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % |
| Tingkat ketrampilan | 3 | 2 | 16 | 9 | 20 | 11 | 125 | 68 | 19 | 11 |
| Tingkat upaya | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 7 | 80 | 66 | 30 | 25 |
| Kondisi eksternal | 3 | 2 | 24 | 20 | 22 | 18 | 63 | 52 | 10 | 8 |
| TOTAL | 7 | 1.6 | 42 | 9.8 | 51 | 11.9 | 268 | 62.8 | 59 | 13.8 |

Keterangan : 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= ragu-ragu, 4= setuju, 5= sangat setuju, Σ= jumlah, %= prosentase.

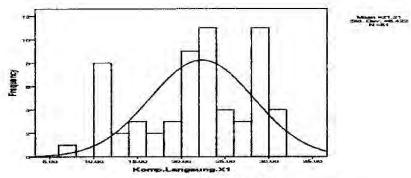
Dari Tabel 4.13 dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar responden sebesar 79% menilai dirinya sendiri telah menguasai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan teknis dengan baik dalam penyidikan perkara. Lebih lanjut, sebagian besar responden sebesar 91% menilai dirinya telah bekerja sungguh-sungguh dan mampu menyelesaikan penyidikan perkara dengan tepat waktu. Demikian juga halnya, bahwa responden sebesar 60% beranggapan kondisi eksternal telah mendukung pelaksanaan tugas mereka.

F. Uji Normalitas dan Asumsi Klasik

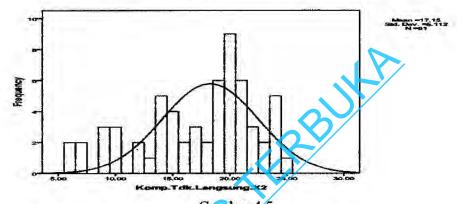
Didalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas dar uji asumsi klasik yang meliputi multikolinieritas dan heteroskedastisitas terhadap data-data yang berhasil dihimpun dari kuesioner selama penelitian. Hal ini dilakukan guna memenuhi kriteria uji regresi linear berganda yang baik.

F.1. Uji normalitas

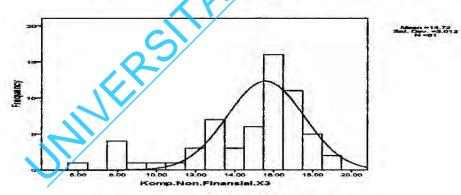
Uji normalitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik terhadap histogram data dari masing-masing variabel. Burhan Nurgiyantoro (2009: 91) menyatakan bahwa pada umumnya sebaran data hasil pengukuran dan arau hasil observasi dapat dijelaskan secara amat memadai oleh kurva normal, asai besarnya rata-rata hitung dan simpangan bakunya diketahui. Lebih lanjut Burhan menjelaskan bahwa gambar kurva normal menyerupai genta (bel) yang beraturan, dalam arti simetris antara ekor sebelah kanan dan sebelah kiri, dan mencerminkan ciri-ciri umum populasi darimana sampel itu diambil. Secara singkat dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal apabila sebaran data pada gambar histogram beserta kurvanya membentuk gambar lonceng/genta.



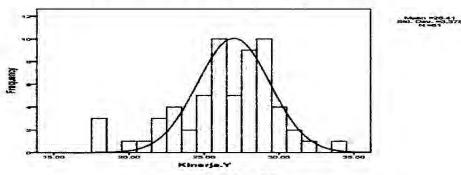
Gambar 4.4 Grafik Histogram Uji Normalitas Variabel X1



Gambar 4.5 Grafik Histogram Uji Normalitas Variabel X2



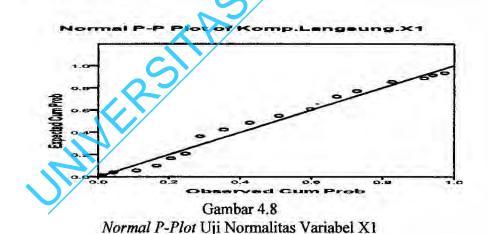
Gambar 4.6 Grafik Histogram Uji Normalitas Variabel X3

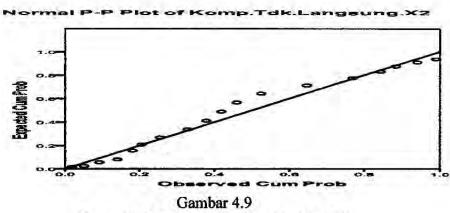


Gambar 4.7 Grafik Histogram Uji Normalitas Variabel Y

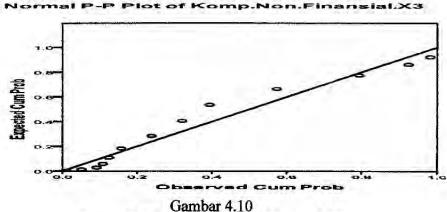
Dengan melihat Gambar 4.4, Gambar 4.5, Gambar 4.6 dan Gambar 4.7 tentang grafik histogram dan kurva dari masing-masing variabel penelitian, dapat kita ketahui bahwa semuanya telah membentuk garis yang simetris antara ekor sebelah kanan dan sebelah kiri. Hal ini menggambarkan bahwa data dari masing-masing variabel penelitian telah berdistribusi dengan normal.

Berikutnya, uji normalitas didalam penelitian ini juga akan dilakukan dengan metoda *Q-Q plot/Normal P-Plot*. Dalam tampilan *output* SPSS versi 17, untuk uji P-Plot terdapat sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas beserta tanda berupa lingkaran-lingkaran kecil. Burhan Nurgiyantoro (2009: 118) menyatakan bahwa jika tanda-tanda letak skor tersebut tersebar di sekitar garis, bal itu menunjukkan bahwa sebaran skor untuk variabel yang bersangkutan normal. Berikut ini akan ditampilkan grafik hasil uji *normal P-Plot*.

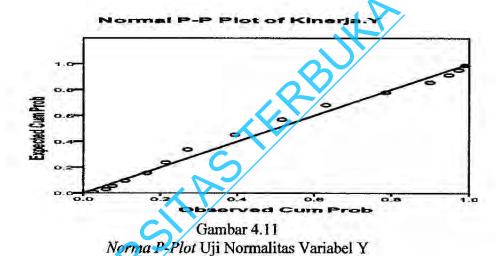




Normal P-Plot Uji Normalitas Variabel X2



Norma P-Plot Uji Normalitas Variabel X3



Dari semua gambar Normal P-Plot pada variabel X1, X2, X3, dan Y yang ditampilkan Gambar 4.8, Gambar 4.9, Gambar 4.10 dan Gambar 4.11 dapat diketahui bahwa distribusi titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukan bahwa semua variabel memiliki distribusi data yang normal.

F.2. Uji multikolinearitas

Syarat dari sebuah persamaan regresi berganda yang baik adalah tidak boleh ada korelasi antar variabel-variabel independennya (multikolinearitas). Untuk menguji apakah terjadi atau tidaknya multikolinieritas, adalah dengan melihat nilai korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas terjadi apabila besaran nilai korelasi antar variabel independen berada dibawah 95% (100%- α ; α =5), atau apabila dilihat pada output SPSS (dengan melakukan uji regresi) maka yang harus diperhatikan adalah besaran nilai untuk Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factors). Apabila nilai Tolerance > 0,10 atau sama artinya dengan nilai VIF < 5, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel-variabel bebas yang akan diuji.

Berikut ini akan ditampilkan *output SPSS* tentang uji multikolinearitas melalui metode *partial correlation*. *Tolerance*, dan *VIF*.

Tabel 4.14
Nilai Tolerance dan VIF - Uji Multikolinieritas

| - | DC - | ients" |
|-----|------|--------|
| 100 | cemc | MANTE- |
| | | |

| | | Collinearity S | tatistics | |
|------|-----------------------|----------------|-----------|--|
| Mode | el . | Tolerance | VIF | |
| 1 | Komp.Langsung.X1 | .495 | 2.020 | |
| | Komp.Tdk.Langsung.X2 | .448 | 2.234 | |
| | Komp.Non.Finansial.X3 | .488 | 2.051 | |

a. Dependent Variable: Kiner a.Y

Selanjutnya pada Tabel 4.14, nilai *Tolerance* dari Variabel Kompensasi Langsung (X1), Kompensasi Tidak Langsung (X2), dan Variabel Kompensasi Non-Finansial (X3), secara berturut-turut adalah: 0,495; 0,448; dan 0,488. Ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 (nilai *Tolerance* > 0,10). Sedangkan untuk nilai *VIF* dari variabel bebas X1, X2, dan X3, berturut-turut adalah: 2,020, 2,234, dan 2,051. Dapat diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 5 (nilai *VIF* < 5). Dengan melihat perbandingan nilai *Tolerance* dan *VIF* tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas penelitian ini.

F.3. Uji heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini juga akan dilakukan uji heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, karena syarat sebuah model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat masalah heterokedastisitas didalamnya. Uji heterokedastisitas ini dilakukan melalui uji Spearman's rho, yaitu dengan mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel bebas penelitian.

Parameter yang digunakan dalam menentukan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dalam model regresi adalah dengan melihat signifikansi korelasi yang dihasilkan. Apabila nilai signifikansi korelasinya > 0,05 maka dapat dipastikan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Berikut ini akan ditampilkan output SPSS Spearman's rho:

Tabel 4.15
Nilai Spearman's rho - Uji Heteroskedastisitas

| - Contract of the Contract of | Komp finansial langsung | Komp finansial tdk langsung | Komp non finansial | Unstandardized residual |
|---|-------------------------|--------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Komp finansial langsung | S | .658** | .540** | 024 |
| Komp finansial tdk langsung | | - | .573** | .020 |
| Komp non finansial | 9/ | | | .055 |
| Unstandardized residual | | | | |

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.15, dapat diketahui nilai signifikansi korelasi antara nilai residual (*Unstandarized residual*) terhadap masing-masing variabel bebas secara berturut-turut (X1, X2, dan X3): 0,852, 0,881, dan 0,675. Seluruh nilai signifikansi yang tertera pada tabel tersebut ternyata > 0,05, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

G. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah suatu gejala atau variabel dapat digunakan untuk memprediksi gejala-gejala atau variabel-variabel yang lain, dilakukan uji statistik

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

dengan mempergunakan teknik analisis regresi. Pernyataan ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Duwi Priyatno (2010: 55) yang menyatakan analisis regresi ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Burhan Nurgiyantoro (2009: 298-299) menyatakan bahwa analisis regresi ganda memiliki variabel prediktor lebih dari satu. Ia boleh memiliki dua, tiga, atau lebih (m) variabel prediktor tergantung dari banyaknya variabel prediktor yang diteliti dalam sebuah penelitian. Mengacu pada pernyataan tersebut, maka analisis regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hal ini dipilih karena variabel bebas/independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas, yaitu: Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1), Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Variabel Non Finansial (X3). Sedangkan untuk variabel terikat/dependen hanya terdiri dari Variabel Kinerja (Y).

Untuk menentukan persamaan regresi linear berganda, perlu diketahui besaran koefisien dari masing-masing variabel bebas/independen (X1, X2, dan X3) terlebih dahulu, kemudian nilai koefisien tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi. Adapun hasil pengolahan data pada *output SPSS* menampilkan tabel berikut:

Tabel 4.16
Koefisien Variabel Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients*

| | | Unstandardized | Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
|------|-----------------------|----------------|--------------|------------------------------|-------|--------|--|
| Mode | el | В | Std. Error | Beta | t | Sig. | |
| l. | (Constant) | 18.258 | 1.897 | | 9.622 | 18.258 | |
| | Komp.Langsung.X1 | .061 | .165 | .092 | 2.369 | .031 | |
| N) | Komp.Tdk.Langsung.X2 | .831 | .223 | .741 | 3.732 | ,000 | |
| | Komp.Non.Finansial.X3 | .734 | .181 | .655 | 4.067 | .000 | |

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Dari Tabel 4.16 pada kolom B, diketahui nilai konstanta (constant) sebesar 18,258 (a = 18,258). Sedangkan koefisien regresi untuk masing-masing variabel X1 (Kompensasi Finansial Langsung), X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung), dan X3 (Kompensasi Non-Finansial) berturut-turut adalah sebagai berikut: 0,061; 0,831; dan 0,734. Sehingga persamaan pada model regresi linear bergandanya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 18,258 + 0,061 X1 + 0,831 X2 + 0,734 X3$$

Dari persamaan diatas dapat kita ketahui nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) bernilai positif (+). Hal ini menandakan adanya hubungan positif yang searah baik antara Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1), Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), maupun Variabel Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun (Y).

Selanjutnya dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda yang sudah diperoleh masing-masing koefisien regresinya, maka dapat digunakan untuk menyatakan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,258 menyatakan bahwa; jika variabel independen (X1, X2, X3) dianggap konstan, maka Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun adalah sebesar 18,258.
- 2. Koefisien regresi variabel X1 sebesar +0,061 (6,1%) menyatakan bahwa; setiap penambahan Kompensasi Finansial Langsung sebesar 100%, maka kondisi ini akan meningkatkan Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun sebesar 6,1%, apabila variabel penelitian yang lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel X2 sebesar +0,831 (83,1%) menyatakan bahwa; setiap penambahan Kompensasi Finansial Tidak Langsung sebesar 100%, maka kondisi

- ini akan meningkatkan Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun sebesar 83,1%, apabila variabel penelitian yang lain dianggap konstan.
- 4. Koefisien regresi variabel X3 sebesar +0,734 (73,4%) menyatakan bahwa; setiap penambahan Kompensasi Non-Finansial sebesar 100%, maka kondisi ini akan meningkatkan Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun sebesar 73,4%, apabila variabel penelitian yang lain dianggap konstan.

Pernyataan hubungan antar variabel tersebut di atas, belum dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y) berdasarkan variabel bebas (X1, X2, dan X3), sebelum dilakukan uji signifikansi. Sehingga untuk dapat mengetahui bisa atau tidaknya persamaan tersebut digunakan dalam memprediksi Variabel Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun, maka persamaan regresi tersebut harus diuji terlebih dahulu melalui uji signifikansi. Apabila hasil dari uji tersebut signifikan, maka pernyataan hubungan tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, maupun kompensasi non finansiahnya. Sebaliknya apabila hasil dari uji tersebut ternyata tidak signifikan, maka pernyataan hubungan tersebut tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, maupun kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, maupun kompensasi non finansialnya.

H. Pengujian Hipotesis

Sebagai dasar untuk menerima dan menolak hipotesis, dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji-F dan uji-t. Adapun data *output* hasil olahan *SPSS* akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Model Summary

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
|-------|-------|----------|----------------------|-------------------------------|--|
| 1 | .529° | .280 | .242 | 2.94180 | |

a. Predictors: (Constant), Komp.Non.Finansial.X3, Komp.Langsung.X1, Komp.Tdk.Langsung.X2

Tabel 4.18
Anova
ANOVA

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| 1 | Regression | 191.464 | 3 | 63.821 | 7.375 | .000° |
| 1 | Residual | 493.290 | 57 | 8.654 | | |
| | Total | 684.754 | 60 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komp.Non.Finansial.X3, Komp.Tdk.Langsung.X2, Komp.Langsung.X1

H.1. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis yang akan diuji secara bersama-sama adalah hipotesis semua variabel independen (X1, X2, X3). Adapun bunyi hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

- a. H₀: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dalam konteks kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karunun
- b. Ha: Terdapat pengaruh antara kompensasi dalam konteks kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama terhadap kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun

Pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,375 dengan tingkat signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas 0,000°. Oleh karena nilai probabilitas (0,000°) jauh lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun). Dengan kata

b. Dependent Variable: Kinerja.Y

lain adalah bahwa variabel kompensasi dalam konteks Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial secara bersamasama dapat dipakai untuk memprediksi Variabel Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

H.2. Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis yang akan diuji secara parsial adalah hipotesis variabel kompensasi finansial langsung (X1). Adapun bunyi hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

- a. H₀(X1): Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial langsung terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun
- b. H_a(X1): Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial langsung terhadap
 Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) variabel X1 sebesar 0,031. Nilai tersebut apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 (α = 5%), maka nilai signifikansi variabel X1 adalah lebih kecil dari taraf signifikansi (0,031 < 0,05). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi, hal ini berarti koefisien regresi variabel X1 signifikan. Sehingga dapat diputuskan bahwa H₀ (X1) ditolak dan H₂ (X1) diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial langsung terhadap Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

Hal ini diputuskan dengan asumsi bahwa koefisien regresi variabel independen yang lain (X2 dan X3) adalah tetap, atau tidak ada perlakuan terhadap variabel X2 dan X3. Atau dengan kata lain hanya dengan memberikan kompensasi finansial langsungnya saja (tidak disertai dengan pemberian kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non-finansial), dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

H.3. Pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis yang akan diuji selanjutnya secara parsial adalah hipotesis variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2). Adapun bunyi hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

- a. H₀(X2): Tidak terdapat pengaruh antara komponen kompensasi finansial tidak langsung terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun
- b. H_a(X2): Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial tidak langsung terhadap
 Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) variabel X2 sebesar 0,000. Nilai tersebut apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 (α = 5%), maka nilai signifikansi variabel X2 adalah lebih kecil dari taraf signifikansi (0,000 < 0,05). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi, hal ini berarti koefisien regresi variabel X2 signifikan. Sehingga dapat diputuskan bahwa $H_0(X2)$ ditolak dan $H_a(X2)$ diterima.

Berdasarkan hasil uji signifikansi yang telah dilakukan terhadap koefisien regresi variabel X2, maka diputuskan untuk menolak H₀(X2) dan menerima H_a(X2). Artinya kompensasi finansial tidak langsung dapat memprediksi kinerja satuan reskrim Polres Karimun.

Hal ini diputuskan dengan asumsi bahwa koefisien regresi variabel independen yang lain (X1 dan X3) adalah tetap, atau tidak ada perlakuan terhadap variabel X1 dan X3. Atau dengan kata lain hanya dengan memberikan kompensasi finansial tidak langsungnya saja (tidak disertai dengan pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi non finansial), berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

H.4. Pengujian hipotesis keempat

Hipotesis terakhir yang akan diuji secara parsial adalah hipotesis variabel kompensasi non-finansial (X3). Adapun bunyi hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

- a. H₀(X3): Tidak terdapat pengaruh antara komponen kompensasi non finansial terhadap Kinerja Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun
- b. H_a(X3): Terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap Kinerja
 Satuan Reserse Kriminal Polres Karimun

Dari tabel 4.37 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) variabel X3 sebesar 0,000. Nilai tersebut apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 (α = 5%), maka nilai signifikansi variabel X3 adalah lebih kecil dari taraf signifikansi (0,000 < 0,05). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi, hal ini berarti koefisien regresi variabel X3 signifikan. Sehingga dapat diputuskan bahwa $H_0(X3)$ diterima.

Berdasarkan hasil uji signifikansi yang telah dilakukan terhadap koefisien regresi variabel X3, maka diputuskan untuk menolak H₀(X3) dan menerima H_a(X3). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non-finansial terhadap Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

Hal ini diputuskan dengan asumsi bahwa koefisien regresi variabel independen yang lain (X2 dan X3) adalah tetap, atau tidak ada perlakuan terhadap variabel X2 dan X3. Atau dengan kata lain hanya dengan memberikan kompensasi non-finansialnya saja (tidak disertai dengan pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung), berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

I. Uji Determinasi (R²)

Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa angka koefisien determinasi (*R Square* atau R²) adalah 0,280. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Menurut Santoso dalam Priyatno (2010: 66) menyatakan bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R*² sebagai koefisien determinasi. Jadi nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah 0,242, sebagaimana yang tertera pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel 4.17.

Nilai koefisien determinasi 0,242 atau 24%, artinya adalah 24% variabel terikat Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun (Y) dijelaskan oleh variabel bebas, yang terdiri dari Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Kompensasi Non-Finansial (X3). Sedangkan sisanya sebesar 76% (100% - 24% = 76%), dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Dalam persamaan regresi, variabel itu disebut dengan nilai e (variabel pengganggu yang bersifat *random*).

Jadi variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama menjelaskan variabel Y sebesar 24%. Dengan kata lain, variabel Kompensasi (dalam konteks kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial) dapat menjelaskan kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun sebesar 24%.

J. Pembahasan

Dari serangkaian uji pengaruh/signifikansi simultan yang dilakukan untuk mencari nilai R² dengan menggunakan program bantu SPSS Ver.17, maka didapatkan koefisien determinasi (R²) antara kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun sebesar 0,24 dengan tingkat signifikansi 0,000°a. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial langsung,

kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial secara bersamasama/simultan terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

Penjelasan yang cukup nyata tentang kondisi sesungguhnya di lapangan yang menggambarkan adanya kontribusi kompensasi terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun dapat dijelaskan melalui Tabel 4.7. Dari Tabel 4.7 tersebut dapat dilihat mengenai rata-rata pencapaian tingkat penyelesaian tindak pidana (*Crime Clearance*) yang terjadi selama kurun waktu 3 tahun terakhir (2009, 2010, dan 2011) oleh Satuan Reskrim Polres Karimun sebesar 70%. Angka tingkat penyelesaian tindak pidana pada 3 tahun terakhir ini sudah tergolong baik. Hal ini terjadi seiring dengan adanya upaya-upaya peningkatan kesejahteraan personil Polri pada tahun-tahun tersebut. Hal ini direalisasikan melalui kenaikan gaji Polri sebesar 10% per tahun, dan tunjangan kebutuhan dan operasional yang semakin meningkat.

Dengan demikian, meskipun masih banyak fakta lain yang tidak diteliti dalam studi ini, terdapat kontribusi yang positif dan searah secara signifikan antara kompensasi dalam konteks kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansialnya terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun. Hal ini mungkin sebagai dampak dari peningkatan kesejahteraan yang diterima oleh anggota Polri, baik berupa kenaikan gaji (finansial langsung) maupun berupa tunjangan ataupun bantuan lain.

Berdasarkan hasil dari pelaksanaan uji pengaruh parsial pada uji signifikansi koefisien regresi variabel X1 melalui metode *t-test*, didapatkan nilai koefisien t sebesar 2,369 dengan tingkat signifikansi 0,031 (lihat Tabel 4.16). Mengacu pada hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara kompensasi finansial langsung terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun (hal ini dilandasi

oleh asumsi tidak disertai dengan kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial).

Apabila dikaitkan dengan pemahaman dari kompensasi langsung yang menurut Haposan (2006: 22) merupakan imbalan yang diterima pegawai secara langsung karena telah memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap lembaga, maka kompensasi finansial langsung ini sebenarnya menyangkut hal-hal yang bersifat primer dan pokok dari kesejahteraan anggota Satuan Reskrim Polres Karimun. Dapat dilihat dari indikator penyusun jenis kompensasi ini yang terdiri dari: gaji, tunjangan, gaji tigabelas, bonus, insentif.

Terutama gaji sebagai salah satu bentuk imbal jasa atas kinerja yang paling utama diterima oleh anggota Satuan Reskrim secara langsung. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Amstrong dan Murlis dalam Haposan (2006: 31) yang mengatakan bahwa gaji (salary) merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang, tidak termasuk unsur-unsur variable dan tunjangan lainnya. Gaji ini juga berperan sebagai salah satu penunjang kesejahteraan anggota dalam pemenuhan kebutuhan fisik/biologis utama mereka termasuk keluarga/orang lain yang ditanggungnya terutama agar dapat bertahan hidup.

Kondisi tersebut juga menggambarkan berlakunya hierarki kebutuhan (hierarchy of needs) yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam Manullang (2006:173), yang menempatkan kebutuhan terpenting dan paling utama manusia pada kebutuhan fisik dan biologis (physiological needs) yang pada umumnya dapat terealisasi melalui gaji tersebut. Misalnya, manusia pada dasarnya menempatkan makanan dan minuman sebagai kebutuhan pokok untuk dapat bertahan hidup, dan untuk dapat memperoleh makanan tersebut maka dia harus memiliki uang untuk bisa membelinya. Uang tersebut dapat ia peroleh dari gaji sebagai imbal jasa atas pekerjaan yang dilakukannya. Dari

analogi tersebut dapat dikemukakan bahwa seorang anggota Satuan Reskrim Polres Karimun kemungkinan besar tidak dapat bekerja dengan baik apabila kebutuhan pokoknya tidak dapat terpenuhi dari gaji yang ia terima, atau bahkan tidak ada gaji yang diterima sama sekali.

Berdasarkan hasil dari pelaksanaan uji pengaruh parsial pada uji signifikansi koefisien regresi variabel X2 melalui metode *t-test*, didapatkan nilai koefisien t sebesar 3,732 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengacu pada hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial tidak langsung anggota terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun (hal ini dilandasi oleh asumsi tidak disertai dengan kompensasi finansial langsung, dan kompensasi non-finansial).

Apabila dikaitkan dengan pemahaman dari kompensasi tidak langsung (indirect financial compensation) yang menurut Haposan (2006: 23) merupakan imbalan yang diterima pegawai secara tidak langsung karena telah memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap lembaga, maka kompensasi finansial tidak langsung ini sebenarnya menyangkut hal-hal yang bersifat cukup penting kaitannya dalam pemenuhan kebutuhan hidup dari kesejahteraan anggota Satuan Reskrim Polres Karimun. Sifat dari variabel kompensasi finansial tidak langsung ini memberikan dampak kesejahteraan yang tidak dapat dirasakan langsung oleh si penerima, dalam hal ini adalah anggota Satuan Reskrim Polres Karimun. Hal ini dapat dilihat dari indikator penyusun jenis kompensasi ini yang terdiri dari: fasilitas kesehatan, santunan musibah, bantuan biaya pendidikan, dana pensiun dan premi asuransi. Kesemuanya itu lebih bersifat fasilitas maintenance atau pemeliharaan yang diberikan oleh Polri terhadap para personilnya sehingga dapat hidup dengan kelayakan yang terjamin. Bantuan kompensasi ini dianggap penting karena pada umumnya kompensasi langsung digunakan untuk

pemenuhan kebutuhan rumah tangga sehari-hari. Sedangkan kompensasi tidak langsung ini sangat membantu pemenuhan kebutuhan yang tidak dapat dibayar dengan gaji. Kondisi ini sangat sesuai dengan hasil uji pengaruh yang menempatkan kesejahteraan anggota dalam konteks kompensasi finansial tidak langsung sebagai variabel kesejahteraan dengan pengaruh yang paling signifikan.

Berdasarkan hasil dari pelaksanaan uji pengaruh parsial pada uji signifikansi koefisien regresi variabel X3 melalui metode *t-test*, didapatkan nilai koefisien t sebesar 4,067 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengacu pada hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansialnya terhadap kinerja Satuan Reskrim Poires Karimun (hal ini dilandasi oleh asumsi tidak disertai dengan kompensasi finansial langsung, dan kompensasi finansial tidak langsung).

Dari hasil *t-test* tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial ini memiliki koefisien signifikansi (*p-value*) yang kuat. Didalam penelitian ini telah ditetapkan bahwa *level of significant* (α) = 0,05 sehingga dapat dikemukakan apabila nilai *p-value* semakin mendekati 0 (nol) maka hal ini menandakan bahwa variabel tersebut akan memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Sedangkan pada konteks variabel ini, nilai koefisien 0,000 menunjukkan signifikansi pengaruh yang sangat kuat, bahkan paling kuat diantara variabel independen lainnya.

Apabila dikaitkan dengan pemahaman dari kompensasi non finansial (non financial compensation) yang menurut Haposan (2006: 24) merupakan segala fasilitas yang diberikan oleh organisasi, maka kompensasi finansial non-finansial ini sebenarnya lebih terfokus pada kebutuhan pengembangan diri dan kenyamanan kerja dari anggota Satuan Reskrim Polres Karimun. Hal ini dapat dilihat dari indikator penyusun jenis

kompensasi ini yang terdiri dari: penghargaan, kepuasan kerja, peluang promosi dan bantuan hukum.

Kondisi tersebut juga merupakan cerminan dari berlakunya hierarki kebutuhan (hierarchy of needs) yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam Manullang (2006:173), dimana kebutuhan-kebutuhan sebagaimana tertuang dalam indikator variabel kompensasi non- finansial tersebut merupakan kebutuhan tingkat lanjut apabila kebutuhan- kebutuhan utama sebelumnya sudah bisa terpenuhi. Meskipun pengaruh signifikansinya berada pada posisi di bawah kedua variabel sebelumnya, namun Polri harus tetap memperhatikan kesejahteraan dalam konteks kompensasi non finansial ini. Hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan tahwa variabel kompensasi non finansial memiliki kontribusi ataupun pengaruh yang signifikan kedua terkuat sesudah kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja dari satuan reskrim Polres Karimun. Kondisi ini sangat bersesuaian dengan hasil uji pengaruh yang menempatkan kompensasi non finansial sebagai variabel kompensasi dengan pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Tujuan awal dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui secara pasti mengenai pengaruh dari kompensasi yang diterima oleh anggota, baik dalam bentuk kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun, baik secara parsial maupun secara bersama-sama/simultan. Didasarkan pada hasil olahan temuan dari serangkaian penelitian yang telah dilakukan, maka hasil dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan yang kemudian akan ditambahkan saran saran terkait dengan hasil penelitian tersebut.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non-finansialnya secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.
- Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi secara parsial dari masingmasing konteks kompensasi sebagai berikut:
 - a. Terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.
 - Terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.
 - c. Terdapat pengaruh kompensasi non financial yang signifikan terhadap kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun.

3. Pengaruh/ kontribusi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial secara bersama- sama sebesar 24% terhadap kinerja satuan reskrim Polres Karimun. Dengan demikian, terdapat 76% fakta lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja satuan reskrim Polres Karimun.

B. Saran

Saran yang akan diajukan didalam penelitian ini adalah saran yang diharapkan memiliki nilai praktis yang realistis yang dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi unsur pimpinan Polri sebagai gambaran untuk menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja anggota yang berujung pada peningkatan kinerja kesatuan di masa yang akan datang khususnya fungsi Reskrim. Adapun saran-saran terkait dengan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

- 1. Dari serangkaian uji yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki korelasi atau hubungan yang kuat dengan kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun. Dengan demikian, diharapkan para pimpinan di institusi Polri dapat memperhatikan dan mengangkat permasalahan kompensasi ini sebagai suatu strategi untuk meningkatkan kinerja Polri dikemudian hari, khususnya di Satuan Reskrim Polres Karimun.
- 2. Dari masing-masing kompensasi berdasarkan serangkaian uji yang dilakukan, diketahui memiliki tingkat signifikansi yang berbeda-beda dari yang tinggi hingga yang rendah secara berturut-turut meliputi konteks kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi non finansial, dan yang terakhir adalah kompensasi finansial langsung. Dengan melihat kondisi ini maka dapat ditentukan skala prioritas tentang kompensasi dalam konteks apa yang dapat diutamakan intensitas pemberiannya. Meskipun demikian, pada dasarnya ketiga jenis

kompensasi ini merupakan bagian yang saling melengkapi dalam memberikan kompensasi yang berarti bagi anggota Polri. Sehingga sebaiknya dalam upaya peningkatan kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun, maka di dalam pemberian kompensasi oleh Polri sebaiknya tidak hanya difokuskan pada salah satu bentuk kompensasi saja.

- Berikutnya akan diajukan saran terkait pengaruh secara parsial dari masingmasing konteks kompensasi:
 - a. Meskipun Polri belum mampu untuk dapat menyamai Kepolisian di negara-negara maju yang mampu menetapkan standar gaji polisinya (bagian dari kompensasi finansial langsung) di urutan teratas gaji pegawai, setidaknya Polri dapat mampu menyesuaikan standar gaji ataupun kompensasi finansial langsung anggotanya dengan standar kebutuhan hidup masyarakat Indonesia pada umumnya. Selain itu diharapkan Polri mampu untuk meningkatkan pelayanan dalam pemberian kompensasi finansial langsung tersebut inelalui upaya-upaya sepertit kemudahan dalam pengurusan tunjangan dalam bentuk apapun, inovasi penggunaan rekening Bank yang terpusat (seragam) dalam pendistribusian gaji, pembayaran gaji tepat waktu, birokrasi pengurusan administrasi gaji ataupun kompensasi finansial langsung lainnya secara transparan dan tidak bertele-tele.
 - b. Agar pengaruh dari kompensasi finansial tidak langsung ini dapat terus berkontribusi pada peningkatan kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun, kiranya dalam pemberian kompensasi finansial tidak langsung ini dapat dijaga keberlangsungannya dan terus ditingkatkan baik dari segi kuantitas dan kualitas pemberiannya, misalnya dengan cara

meningkatkan pelayanan asuransi kesehatan dengan mengoptimalkan fasilitas kesehatan di Rumah Sakit Polri seperti Rumah Sakit Tentara, memberikan bantuan saat anggota menjalani pendidikan, santunan kepada anggota yang mengalamai musibah, memberikan dana pensiun yang layak dan memberikan kemudahan pelayanan ASABRI (Asuransi ABRI).

- c. Agar pengaruh dari kompensasi non finansial ini dapat terus berkontribusi pada peningkatan kinerja Satuan reskrim Polres Karimun, kiranya dalam pemberian kompensasi non finansial ini dapat terus diberikan secara merata dan tanpa perkecualian terhadap siapapun personil yang memang pantas untuk mendapatkannya. Secara riilnya dapat dilakukan dengan meningkatkan penerapan sistem reward and punishment yang adil dan tidak pilih kasih terhadap setiap personil yang memang pantas untuk mendapatkannya, transparansi dalam memberikan peluang promosi kepada setiap personil Polri sebagai bagian dari reformasi budaya Polri, dan lain sebagainya.
- 4. Mengingat kompensasi hanya dapat berkontribusi sebanyak 24% terhadap kinerja satuan reskrim Polres Karimun, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang variabel-variabel lain yang mungkin lebih besar kontribusinya dalam meningkatkan kinerja anggota Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim a. (1996). Undang-undang No 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP). Jakarta: Sinar Grafika.
- Anonim b. (2002). Undang-undang Kepolisian Negara Republik Indonesia & Undang-undang Pertahanan Negara, cetakan pertama. Jakarta: Sinar Grafika.
- Anonim c. (2004). Analisis data personil dan dimensi permasalahannya dalam rangka menunjang operasional Polri. Jakarta: Cipta Manunggal.
- Anonim d. (2011). Peraturan Kapolri No.23 Tahun 2010, tanggal 30 September 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat kepolisian resort dan kerpolisian sector. Jakarta: Cipta Manunggal
- Anonim e. (2000). Skep Kapolri No.Pol: Skep 1205/IX/2000 Tanggal 11 September Tahun 2000 tentang buku petunjuk pelaksanaan tentang proses penyidikan tindak pidana.
- Arikunto, S. (1993). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (1998). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek, Edisi Revisi II. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Djamin, A. (1995). Manajemen sumber daya manusia I: Kontribusi teoretis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Bandung: Sanyata Sumanasa Wira Sespim Polri.
- Fahmi, I. (2010). Manajemen kinerja: teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. H. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2009). Manajemen dasar, pengertian, dan masalah, cetakan kedelapan, Jakarta: Sinar Grafika.

- Haposan. (2006). Penyusunan struktur gaji pegawai negeri sipil berbasis bobot jabatan dan kebutuhan hidup layak dalam rangka keadilan eksternal dan internal pegawai negeri sipil. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Humas Polri. (2009). Pengaduan kinerja Polri pada Kompolnas. Diambil 2 Juli 2009 dari situs http://www.polri.go.id
- Humas Polri. (2010). Konferensi pers Kapolri pada sertijab kapolri. Diambil 5 November 2010 dari situs http://www.polri.go.id
- Humas Polri. (2012). Anggota brimob tewas di Abepura. Diambil 6 Agustus 2012 dari situs http://www.polri.go.id
- Leklikwati, K. A. (2008). Analisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Yapen Waropen Papua. *Jurnal STIE Ottow & Geissler Serui Papua*. 111-117.
- Manullang. (2006). Manajemen personalia. Medan: Gajah Mada University press.
- Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan Kapolri No.23 tahun 2010 tanggal 30 September 2010 tentang susunan organisasi dan tata cara kerja pada tingkat Polres dan Polsek
- Matolcsy, Z & Wright, A. (2011). CEO compensation structure and firm performance. Afaanz Accounting and Finance 51, (2011) 745-763.
- Muhammad, F. (1999). Praktik penegakan hukum bidang lalu lintas, cetakan kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Muhammad, F & Djaali. (2010). Metodologi penelitian social. Jakarta: PTIK Press.
- Nitisemito, A. (1989). Manajemen suatu dasar dan pengantar. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurgiyantoro, B. (2009). Statistik terapan untuk penelitian ilmu-ilmu sosial. Cetakan keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Privatno, D. (2010). Paham analisa statistik data dengan SPSS, Jakarta: MediaKom.

- Republik Indonesia. (2010). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.27

 Tahun 2010 tentang perubahan keenam atas peraturan pemerintah No. 29

 Tahun 2001 tentang peraturan gaji anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2010). Peraturan Presiden Republik Indonesia No.73 tahun 2010 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Rohman, H. (2009). Kompensasi dan kinerja pegawai dalam organisasi publik.

 Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Pusat Pengkajian dan Penelitian

 Kepegawaian BKN. 21-37.
- Shieh, C. (2008). Effect of corporate compensation design on organizational performance in social behavior and personality. *Proquest.* 36.6: 827-839.
- Sudarsono, H. (2008). Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja (Studi kasus dosen ekonomi pada perguruan tinggi swasta). *Jurnal Penelitian Kependidikan*, 18(1), 144-153.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bina Aksara.
- Tabah, A. (2010). Bureaucracy policing, cetakan keempat. Klaten: CV. Sahabat Klaten.
- Timpe, D. A. (1999). Manajemen sumber daya manusia, kinerja (performance), cetakan keempat, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN - KUESIONER

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER UNTUK ANGGOTA SATUAN RESERSE KRIMINAL POLRES KARIMUN

I. PENGANTAR

Demi tercapainya tujuan penelitian tesis kami dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Satuan Reskrim Polres Karimun ini, maka kami mohon kesediaan dan bantuan Bapak / Ibu / Saudara untuk membantu mengisi kuisioner yang akan disajikan dalam bentuk pemyataan sikap. Dalam kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Harapan kami tidak ada pertanyaan yang menyulitkan, dan apapun jawabannya tidak akan memberikan pengaruh buruk pada karier saudara. Terakhir kami mohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Saudara sekalian.

Karimun, September 2012 Peneliti

> RIMSYAHTONO NIM 015978137

II. PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pertanyaan – pertanyaan ini dengan sejujurnya berdasarkan apa yang Saudara ketahui dan Saudara alami sendiri, karena jawaban kuesioner ini sifatnya RAHASIA, hanya untuk penelitian dan TIDAK AKAN MEMPENGARUHI PANGKAT DAN JABATAN SAUDARA.

A. PROFIL RESPONDEN:

| | Jawabiah pertany | aan berikut | dengan | menuliskan | jawaban |
|----|-----------------------|------------------|-----------|----------------|---------|
| Sa | udara atau memberikar | i tanda silang ' | "X " pada | kolom pilihan. | |
| 1. | Usia | : | tahun | | |
| 2. | Pangkat | • | | | |
| 3. | Jabatan / Kesatuan | P | | <i></i> | |
| 4. | Lama menduduki jabat | an: | | | |
| | a. < 2 tahun | | | | |
| | b. 3 – 5 tahun | | | | |
| | c. > 6 tahun | | | | |
| 5. | Pendidikan umum tera | khir yang ditar | natkan : | | |
| | a. SD | | | pioma 1/2/3/4 | |
| | b. SLTP | | e. Sa | ırjana S1/S2/S | 3 |
| | c. SMU | | | | |
| _ | — 12.10 — 1.3 | | | | |

- 6. Pendidikan kejuruan yang dimiliki:
 - a. Dasar / Lanjutan Reserse
 - b. Dasar / Lanjutan lainnya
 - c. Belum pernah

| 7. 1 | Rumah yang saya tem | pati saat ini adal | ah: | |
|------|-------------------------|----------------------|--------|----------------------------|
| ; | a. Rumah Sendiri | • | d. | Menumpang di rumah |
| - 1 | o. Rumah Kontrakan | | | Orangtua/Mertua |
| (| . Rumah Angsuran | | e. | Lain-lain |
| | Jumlah anak : | | | |
| | a. 1 | | Ç. | Lebih dari 2 |
| | o. 2 | | d. | Tidak / belum punya anak |
| 9. | Kondisi kesehatan and | la selama 3 bula | n te | rakhir? |
| | а. Sehat / tidak регла | h sakit | C. | Sakit ringan (flu, sakit |
| | sama sekali | | | kepala, dll) |
| | o. Pernah sakit parah | | d. | Jatuh / kecelakaan |
| | , | | e. | Lain-lain |
| 10. | Keaktifan dalam kegiat | tan masyarakat d | di lin | gkungan sekitar? |
| | a. Ya | - | | |
| | o. Tidak | | | |
| 11.1 | Pendidikan putra-putri | anda saat ini? | | |
| | a. Sekolah | | C. | Tidak bersekolah |
| | b. Ada yang belum se | kolah | d. | Sudah selesai sekolah |
| | Status pendidikan putr | | arar | ig ini: |
| | a. TK | (orang) | X | |
| | o. SD | (orang) | -) | |
| | c. SMP | (orang) | | |
| | d. SMA | (orang) | | |
| | e. Perguruan Tinggi | (orang) | | |
| | | | ken | nbangan informasi / berita |
| | melalui media : (Bisa k | | | |
| | a. Surat Kabar | ' | | Internet |
| | o. Televisi | | f. | Semuanya bisa dan |
| | c. Majalah | | | pemah saya lakukan |
| | d. Radio | | | |
| 14. | Pekerjaan Istri: | | | |
| | a. Ibu Rumah Tangga | 1 | d. | Swasta |
| | b. Polwan | | e. | Lain-lain |
| | c. PNS | | | |
| | | Tanggalu | nen | gisian: |
| | 7 | rangga, _i | יויסק | 9.0.0 |
| | | | P | araf Responden |
| | | | | ak perlu isi nama) |
| | | | 1000 | an porta for fracting |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

B. PERNYATAAN SIKAP:

Jawablah pertanyaan berikut dengan memberikan tanda silang "X " pada kolom dengan keterangan sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Ragu-ragu (RR)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)

Contoh:

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------------|---------|---|----|----|----|--|--|--|--|--|
| NO | PERNIAIAAN | SS | S | RR | KS | TS | | | | | |
| 1 | Gaji selalu saya terima tepat waktu | | X | | | | | | | | |

INSTRUMEN PENELITIAN BUTIR-BUTIR PERNYATAAN KUESIONER

| NO | PERNYATAAN | \ | JA | WABAI | N | |
|----|--|----------|----|-------|----|----|
| NO | TERNIATAAN | SS | S | RR | KS | TS |
| | X1 | | | | | |
| 1 | Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan makan sekeluarga selama sebulan | | | | | |
| 2 | Dalam melakukan pekerjaan misalnya melakukan penyelidikan, saya tidak pernah menggunakan uang pribadi. | | , | | | |
| 3 | Tunjangan operasional yang diberikan oleh Institusi Polri cukup untuk menutupi seluruh pengeluaran operasional tugas | | | | | |
| 4 | Tunjangan istri dan anak yang diperoleh, dapat mencukupi kebutuhan pribadi istri dan anak saya | | | | | |
| 5 | Gaji 13 yang saya terima cukup untuk menambah pembiayaan tahun ajaran baru atau kebutuhan lain | | | | | |
| 6 | Bonus yang saya terima cukup untuk mencukupi kebutuhan tersier saya (rekreasi dll) | | | | | |
| 7 | Insentif yang saya terima sesuai dengan hasil kerja keras saya. | | | | | |

| NO | DEDNINATAAN | | JA | WABAI | Ň | • |
|----|--|-----|----|-------|----|----|
| NO | PERNYATAAN | SS | S | RR | KS | TS |
| | X2 | | | | | |
| 8 | Polri memberikan kemudahan fasilitas kesehatan kepada anggota Polri | | | | | |
| 9 | Polri memberikan bantuan yang layak kepada anggotanya yang mengalami musibah (kecelakaan,keluarga meninggal) | | | | | |
| 10 | Polri memberikan bantuan yang layak kepada anggotanya yang menjalani pendidikan | | L | | | |
| 11 | Dana pensiun yang diterima anggota Polri bisa memenuhi kebutuhan hidupnya | 28) | | | | |
| 12 | Asabri memberikan banyak manfaat dalam pengurusan mendapatkan rumah, kiaim asuransi jiwa dan kesehatan | | | | | |

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | | | |
|----|---|---------|---|----|----|----|--|--|--|
| NO | PERINTALA | SS | S | RR | KS | TS | | | |
| - | Х3 | | | | | | | | |
| 13 | Polri selalu memberikan penghargaan kepada anggota yang berprestasi kerja baik | | | | | | | | |
| 14 | Saya merasa puas bekerja di organisasi Polri | | | | | | | | |
| 15 | Peluang promosi besar apabila bekerja di organisasi Polri | | | | | | | | |
| 16 | Organisasi Polri menyediakan bantuan hukum terhadap permasalahan hukum anggotanya | | | | | | | | |

| NO | PERNYATAAN | JAWABAN | | | | | | | | |
|----|---|----------|-----|--------------|----|----|--|--|--|--|
| NO | PERNIATAAN | SS | S | RR | KS | TS | | | | |
| | Y | <u> </u> | | , | | | | | | |
| 17 | Saya memahami KUHP,KUHAP dan Perkap tentang Penyidikan | | | | | | | | | |
| 18 | Saya dapat bekerja dengan baik selama di fungsi Reskrim ini dengan bermodalkan kemampuan yang saya miliki | | | | | | | | | |
| 19 | Saya mampu melakukan pengamatan terhadap setiap perkara yang saya tangani, sehingga dengan mudah saya tarik "benang merah" dalam hal penentuan tersangka | | | > | | | | | | |
| 20 | Saya selalu bekerja dengan sungguh- sungguh | 0 | 317 | | | | | | | |
| 21 | Saya dapat menyelesaikan dan melimpahkan satu perkara pidana yang saya sidik ke pihak Kejaksaan (P-21) dengan tepat waktu | 3-7 | | | | | | | | |
| 22 | Kelompok masyarakat di Karimun selalu siap untuk mendukung pelaksanaan tugas- tugas Polri dan berdampak positif terhadap setiap pekerjaan yang saya lakukan | | | | | | | | | |
| 23 | Kurangnya anggaran operasional dalam pengungkapan perkara pidana yang sedang saya sidik tidak menjadi hambatan pelaksanaan tugas saya untuk menyelesaikan penyidikan perkara hingga ke kejaksaan (P-21) | | | | | | | | | |

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

| | | | | | | | | | | lawa | han | Pern | yata | an ke | B- | | • | | | | | | |
|----|---|---|-----|---|---|---|---|---|---|------|-----|---------|------|-------|-----------|-------------|----|----|----|------|---------------|----------------|-------------|
| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 120/ | 1 2 90 | (6. 40 | d 23 |
| 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 7 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 10 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 11 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 12 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 13 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 |
| 14 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 18 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 22 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | A | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 23 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 24 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 25 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | Y | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 26 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 27 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | <u></u> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 29 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 33 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | # | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 42 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 45 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5_ | 4 | 4 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 48 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 14 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 53 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 54 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 14 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 55 | 2 | 1 | 1 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 |
| 56 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | - | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-------|-------------------|-----------------|
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 14, | 3 | 3 | <u>2</u> |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 13/ | # 141 | νο ₂ ρ | ¹¹ 1 |
| 60 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |

JAMINER STERBING TERRITORISMENT OF THE PROPERTY OF THE PROPERT

LAMPIRAN 3

DOKUMEN SPSS STATISTICS OUTPUT

Correlations

| Correlations | | | | | | | | | | | |
|--------------|------------------------|------|------|-------|-------------|--------|------|----------|--------------------|--|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | total | | |
| 1 | Pearson Correlation | 1 | .356 | .416 | .048 | .547** | .199 | .370 | .612 | | |
| | Sig. (2-tailed) | | .054 | .022 | .803 | .002 | .291 | .044 | .000 | | |
| ļ | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | |
| 2 | Pearson Correlation | .356 | 1 | .461 | .194 | .382 | .482 | .609 | .705 ^{**} | | |
| | Sig. (2-tailed) | .054 | , | .010 | .305 | .037 | .007 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | |
| 3 | Pearson Correlation | .416 | .461 | 1 | .518 | .584** | .548 | .585 | .831 | | |
| | Sig. (2-tailed) | .022 | .010 | : | .003 | .001 | .002 | .001 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | |
| 4 | Pearson Correlation | .048 | .194 | .518 | 1 | .441 | .330 | .288 | .565 | | |
| | Sig. (2-tailed) | .803 | .305 | .003 | | .015 | .075 | .123 | .001 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | |
| 5 | Pearson Correlation | .547 | .382 | .584" | .44 | 1 | .395 | .538″ | .800 | | |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .037 | .001 | .015 | | .031 | .002 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | | |
| 6 | Pearson Correlation | .199 | .482 | .548 | .330 | .395 | 1 | .283 | .652 | | |
| | Sig. (2-tailed) | .291 | .007 | .002 | .075 | .031 | | .130 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | | | ļ | <u> </u> | | | |
| 7 | Pearson Correlation | .370 | .609 | .585 | .288 | | .283 | | .748 | | |
| | Sig. (2-tailed) | .044 | .000 | .001 | .123 | .002 | .130 | | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | | | | | 30 | | |
| 8 | Pearson Correlation | .612 | .705 | .831 | .565 | .800 | .652 | .748 | 1 | | |
| l | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | |

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | ButirX2_8 | ButirX2_9 | ButirX2_10 | ButirX2_11 | ButirX2_12 | TotalX2 |
|------------|---------------------|-----------|-------------------|------------|------------|------------|---------|
| ButirX2_8 | Pearson Correlation | 1 | .609. | .638 | .399 | .324 | .774 |
| | Sig. (2-tailed) | : | .000 | .000 | .029 | .081 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirX2_9 | Pearson Correlation | .609 | 1 | .888 | .542 | .342 | .873 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .002 | .065 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirX2_10 | Pearson Correlation | .638 | .888 | 1 | .522 | .375 | .885 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .003 | .041 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirX2_11 | Pearson Correlation | .399 | .542 [™] | .522 | 1 | .666 | .761 |
| | Sig. (2-taileď) | .029 | .002 | .003 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirX2_12 | Pearson Correlation | .324 | .342 | .375 | .666 | 1 | .650 |
| | Sig. (2-tailed) | .081 | .065 | 041 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TotalX2 | Pearson Correlation | .774 | .873 | .885 | .761 | .650 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | C000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation (viji validitas kompensasi non finansial)

| | | ButirX3_13 | ButirX3_14 | ButirX3_15 | ButirX3_16 | TotalX3 |
|------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|---------|
| ButirX3_13 | Pearson Correlation | 1 | .364 | .624 | .550 | .749 |
| DUIHAO_13 | Sig. (2-tailed) | | .048 | .000 | .002 | .000 |
| • | N V | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirX3_14 | Pearson Correlation | .364 | 1 | .487 | .704 | .747 |
| DQ1117314 | Sig. (2-tailed) | .048 | | .006 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirX3_15 | Pearson Correlation | .624 | .487¨ | 1 | .824" | .901 |
| D#11179_10 | Sig. (2-tailed) | .000 | .006 | • | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirX3_16 | Pearson Correlation | .550 | .704‴ | .824 | 1 | .931 |
| Dum 73_10 | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | j | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TotalX3 | Pearson Correlation | .749 | .747 | .901 | .931 | 1 |
| TOTAL | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation (uji validitas kinerja)

Correlations

| - | | | | | | | | | |
|-----------|------------------------|---------------------|-----------|---------------------|-----------|-------------------|-----------|-----------|-------------------|
| | | ButirY_17 | ButirY_18 | ButirY_19 | ButirY_20 | ButirY_21 | ButirY_22 | ButirY_23 | TotalY |
| ButirY_17 | Pearson Correlation | 11 | .626 | .537 ^{***} | .700** | .582 | .577 | .341 | .847 |
| : | Sig. (2-tailed) | | .000 | .002 | .000 | .001 | .001 | .065 | .00€ |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 3(|
| ButirY_18 | Pearson Correlation | .626 ^{***} | 1 | .724 | .414 | .584 [™] | .394 | .334 | .784" |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | · | .000 | .023 | .001 | .031 | .071 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirY_19 | Pearson Correlation | .537 | .724 | 1 | .515 | .653 | .506 | .288 | .796 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | | .004 | .000 | .004 | .122 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 3(|
| ButirY_20 | Pearson Correlation | .700 | .414 | .515 | 1 | .389 | .707 | .343 | .741 ⁻ |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .023 | .004 | | .034 | .000 | .063 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirY_21 | Pearson Correlation | .582 | .584 | .653 | .389 | . 1 | .351 | .410 | .789 |
| · | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .000 | .034 | | .057 | .024 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| ButirY_22 | Pearson Correlation | .577 | .394 | .506 | .707 | .351 | 1 | .519 | .731 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .031 | .004 | .000 | .057 | ' | .003 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 3(|
| ButirY_23 | Pearson Correlation | .341 | .334 | .288 | .343 | .410 | .519 | 1. | .583 |
| | Sig. (2-tailed) | 065 | .071 | .122 | .063 | .024 | .003 | | .001 |
| · | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TotalY | Pearson Correlation | .847 | .784 | .796 | .741 | .789 | .731 | .583 | 1 |
| l | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| .827 | .828 | 7 |

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|---|------------|
| .850 | .850 | 5 |

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)

Reliability Statistics

| · · · · · · · · · · · · · · · · · · · | |
|---------------------------------------|--------------------|
| Cronbach's Alpha Based on | N of Items |
| .850 | 4 |
| | Standardized Items |

Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized I ems | N of Items |
|------------------|---|------------|
| .865 | .875 | 7 |

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Komp.Lang sung.X1 | Komp.Tdk.Lang sung.X2 | Komp.Non.Fi | Kînerja. Y |
|-------------------------|-----------|----------------------|--------------------------|-------------|---------------|
| N | | 61 | 61 | 61 | 61 |
| Normal | Mean | 21.2131 | 17.1475 | 14.7213 | 26.409 |
| Parameters ^a | | | | | 8 |
| | Std. | 6.42162 | 5.11154 | 3.01182 | 3.3782 |
| | Deviation | | | | 5 |
| Most Extreme | Absolute | .114 | .166 | .222 | .140 |
| Differences | Positive | .092 | .083 | .110 | .090 |
| | Negative | 114 | 166 | 222 | 140 |
| Kolmogorov-Sm | imov Z | .887 | 1.297 | 1.732 | 1.095 |
| Asymp. Sig. (2-t | ailed) | .411 | .069 | .005 | .181 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai Tolerance dan VIF - Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| | | Collinearity Statistics | | |
|------|-----------------------|-------------------------|-------|--|
| Mode | l . | Tolerance | VIF | |
| 1 | Komp.Langsung.X1 | .495 | 2.020 | |
| | Komp.Tdk.Langsung.X2 | .448 | 2.234 | |
| | Komp.Non.Finansial.X3 | .488 | 2.051 | |

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Nilai Spearman's rho - Uji Heteroskedastisitas

Correlations

| Correlations | | | | | | |
|----------------|-------------------------|----------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | | | Komp.Langsu ng.X1 | Komp.Tdk.La ngsung.X2 | Komp.Non.Fin ansial, X3 | Unstandardize d Residual |
| Spearman's rho | Komp.Langsung.X1 | Correlation Coefficient | 1.000 | 658 | .540 | 024 |
| | | Sig. (2- tailed) | | .000 | .000 | .852 |
| | | N | 61 | 61 | 61 | 61 |
| | Komp.Tdk.Langsung.X2 | Correlation Coefficient | 358 | 1.000 | .573 ^{**} | .020 |
| | | Sig. (2- tailed) | .000 | | .000 | .881 |
| I. | | N | 61 | 61 | 61 | 61 |
| | Komp.Non.Finansial.X3 | Correlation Coefficient | .540 ^{**} | .573 [™] | 1.000 | .055 |
| | | Sig. (2- tailed) | .000 | .000 | | .675 |
| | | N | 61 | 61 | 61 | 61 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .024 | .020 | .055 | 1.000 |
| | | Sig. (2- tailed) | .852 | .881 | .675 | |
| | | N | 61 | 61 | 61 | 61 |

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

Coefficients untuk uji hipotesis korelasi

Coefficients*

| | Unstandardize | d Coefficients | Standardized Coefficients | | |
|--------------|---------------|----------------|------------------------------|--------|------|
| Model | В | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 21.959 | 1.769 | | 12.410 | .000 |
| Kompensasi.X | .084 | .032 | .319 | 2.587 | .012 |

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Koefisien Variabel Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|------------------------------|-------|--------|
| Model | | В | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| i | (Constant) | 18.258 | 1.897 | 5 0/ | 9.622 | 18.258 |
| | Komp.Langsung.X1 | .061 | 165 | .092 | 2.369 | .031 |
| | Komp.Tdk.Langsung.X2 | .831 | 223 | .741 | 3.732 | .000 |
| Ĺ | Komp.Non.Finansial.X3 | .734 | .181 | .655 | 4.067 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja.Y

Data Penelitian 2012, diolah melalui SPSS

Model Summary

Model Summary

| | | | Adjusted R | Std. Error of the |
|-------|-------|----------|------------|-------------------|
| Model | R | R Square | Square | Estimate |
| 1 | .529ª | .280 | .242 | 2.94180 |

a. Predictors: (Constant), Komp.Non.Finansial.X3, Komp.Langsung.X1, Komp.Tdk.Langsung.X2

Anova

ANOVA^b

| Model | ŀ | Sum of Squares | đf | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| 1 | Regression | 191.464 | 3 | 63.821 | 7.375 | .000° |
| Ì | Residual | 493.290 | 57 | 8.654 | | |
| ! | Total | 684.754 | 60 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komp.Non.Finansial.X3, Komp.Tdk.Langsung.X2, Komp.Langsung.X1

b. Dependent Variable: Kinerja.Y