

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA
POLRI DI POLRES SINTANG KABUPATEN SINTANG
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

KEMAS MUHAMMAD SYAWALUDIN ARIFIN

NIM: 016759257

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

ABSTRAK**ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES SINTANG KABUPATEN SINTANG PROPINSI KALIMANTAN BARAT****Kemas Muhammad Syawaludin Arifin****NIM : 016759257****Email : Kemasma@gmail.com****Universitas Terbuka UPJJ Pontianak**

Polri merupakan salah satu alat negara dalam menjalankan roda pemerintahan dalam upaya menegakkan kemandirian dan ketertiban dalam masyarakat. Anggota Polri di Polres Sintang di Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu pegawai negeri di Instansi Pemerintah. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh institusi adalah pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai. Oleh karena itu instansi meyakini bahwa sistem tunjangan kinerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan melakukan penelitian menggunakan kuesioner atau memberikan daftar pertanyaan secara tertulis atau berupa angket. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat sebanyak 112 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji Validitas dalam penelitian ini terhadap responden yakni menggunakan Instrumen Tunjangan Kinerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Dengan karakteristik responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan, dan Masa Kerja. Hasil Penelitian membuktikan bahwa pemberian tunjangan kinerja anggota Polri yang bertugas di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat terbukti dipengaruhi oleh besar kecilnya tunjangan kinerja yang diberikan. Untuk kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri secara simultan juga terbukti dipengaruhi oleh tunjangan kinerja dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel insentif mempengaruhi kepuasan kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Kemudian variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Dan secara simultan, variabel insentif dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Beberapa solusi diantaranya dengan memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan kemampuan dan resiko kerja sehingga kepuasan kerja anggota Polri dapat tercapai serta melaksanakan kinerja sesuai dengan tugas dan kemampuan pegawai sehingga dapat memberikan ukuran kepuasan kerja seorang anggota Polri di Polres Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

Kata kunci : Anggota Polri, tunjangan kinerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

ABSTARCT**Kemas Muhammad Syawaludin Arifin****NIM : 016759257****Email : Kemasma@gmail.com****Universitas Terbuka UPJJ Pontianak**

Police is one of the tools of the state in running the government in an effort to enforce security and order in society. Members of the police at the police station Sintang Sintang in West Kalimantan is one of the civil servants in Government Agencies. One form of benefits that can be provided by the institution is the provision of benefits to the employee's performance. Therefore, the agency believes that the allowance system performance can affect the performance of employees. The purpose of this study which is to examine and analyze the effect of performance benefits and job satisfaction on the performance of members of the Police in the Police Resor West Kalimantan. In this study using quantitative methods is to conduct research using a questionnaire or provide a written list of questions. Subjek in this study were employees in the Police Sintang Sintang West Kalimantan 112 people. The type of data in this study is primary data by using questionnaire data collection techniques. Analysis using multiple linear regression analysis. The validity of the test results in this study to the respondents that use the Instrument Performance Benefits, Job Satisfaction and Employee Performance. With the characteristics of the respondents by Age, Gender, and Education, and Work Period. Research results prove that the performance benefits administration members who served in the Police Police Sintang Sintang West Kalimantan shown to be affected by the size of the performance benefits provided. For job satisfaction affects the performance of employees who work in the Police Sintang Sintang West Kalimantan were influenced by job satisfaction. Allowance performance and job satisfaction affects the performance of members of the Police simultaneously also shown to be affected by the performance benefits and job satisfaction. In this study it can be concluded that the incentive variables affecting satisfaction in the performance of members of the Police resor Sintang Sintang West Kalimantan. Then the job satisfaction variables affect the performance of employees in the Police Sintang Sintang West Kalimantan. And simultaneously, incentives and job satisfaction variables affect the performance of employees in the Police Sintang West Kalimantan. Some solutions provide them with benefits in accordance with the capabilities and performance of work so that the risk of job satisfaction can be achieved as well as members of the Police carry out duties in accordance with the performance and capabilities of staff so as to provide a measure of job satisfaction police officer a member of the Police Sintang West Kalimantan.

Key words : Police Officer, performance benefits, job employees and job satisfaction.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Analisis pengaruh tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat** 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.

Sintang, Oktober 2013

METERAI
TEMPEL

PALANG MERKAWA BANGSA
TGL
EAE81A0F021756754

ENAM RIBU RUPAH
6000

Kemas Munahamad S Arifin
NIM. 016759257

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : **Analisis pengaruh tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat**

Penyusun TAPM : **KEMAS MUHAMMAD S ARIFIN**

NIM : **016759257**

Program Studi : **ADMINISTRASI PUBLIK**

Menyetujui:

Pembimbing I

Dr Fatmawati, M.Si.
NIP. 196004071990032001

Pembimbing II,

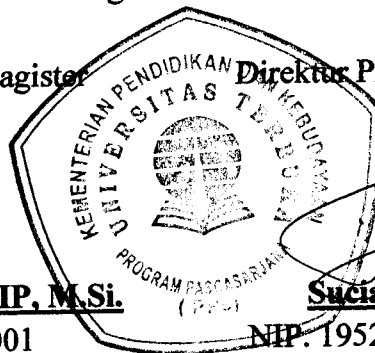
Dr Agus Santoso, M.Si.
NIP. 196402171993031001

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu/Program Magister
Administrasi Publik

Florentina Ratih Wulandari, S.IP, M.Si.
NIP. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

NAMA : Kemas Muhammad S Arifin
 NIM : 016759257
 PROGRAM STUDI : Magister Ilmu Administrasi Publik
 JUDUL TAPM : Analisis pengaruh tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu/01 Desember 2013
 Waktu : 09.00 – 10.00 WIB
 Dan telah dinyatakan **LULUS**

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
 Ir. Edward Zubir, MM

Penguji Ahli :
 Dr. Zulmasyhur, M. Si

Pembimbing I :
 Dr. Fatmawati, M. Si

Pembimbing II :
 Dr. Agus Santoso, M.Si

.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan kepada penulis hingga penulisan tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat” selesai dilaksanakan.

Pada kesempatan yang berbahagia ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Dr. Fatmawati, M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Agus Santoso, M.Si, selaku pembimbing II yang telah memberikan waktunya serta dorongan moril untuk membimbing penulis hingga TAPM ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih yang sama juga saya berikan kepada :

1. Prof Ir. Tian Belawati, M.Ed. Ph.d selaku Rektor universitas Terbuka
2. Suciati, M.Sc. Ph.D selaku Direktur Program Pasca Sarjana
3. Ir Edward Zubir, MM selaku KepalaUPBJJ Pontianak
4. Para dosen Program Magister Administrasi Publik
5. AKBP Oktavianus Marthin, S.Ik selaku Mantan Kapolres Sintang
6. Anggota Polres Sintang
7. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan motivasi dan doa
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis yang turut serta dalam melancarkan TAPM ini.

Dalam penulisan TAPM ini penulis menyadari bahwa penulis sangat jauh dari sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun serta berguna untuk kedepannya. Semoga TAPM ini dapat berguna

14/41506.pdf

bagi siapa saja yang membacanya khususnya bagi penulis dalam rangka meraih gelar Magister Administrasi Publik pada Universitas Terbuka UPBJJ Pontianak.

Pontianak, September 2013

Penulis

Kemas Muhammad S Arifin

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Tunjangan Kinerja.....	9
B. Tinjauan tentang Kepuasan Kerja.....	12
C. Tinjauan tentang Kinerja Pegawai.....	15
D. Tinjauan tentang Pengertian Polri.....	23
E. Susunan Organisasi dan Hubungan Tata Cara Kerja Polres Sintang.....	30
F. Tunjangan Kinerja Anggota Polri.....	37
G. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	49
1. Kerangka Pemikiran.....	42
2. Hipotesis.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	46
B. Obyek Penelitian.....	46
C. Jenis Data.....	46
D. Metode Pengumpulan Data.....	46
E. Metode Pengambilan Sampel.....	47
F. Variabel Penelitian.....	47
G. Definisi Konseptual.....	48
H. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	49
I. Metode Pengujian Instrumen.....	52
J. Metode Analisis Data.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data	58
B. Pengujian Instrumen Penelitian.....	61
C. Deskriptif Statistik	63
D. Analisis Pendapat Pegawai terhadap Kinerja Anggota Polri	65
E. Analisis Pendapat Pegawai terhadap Tunjangan Kinerja.....	66
F. Analisis Pendapat Pegawai terhadap Kepuasan Kerja	68
G. Hasil Penelitian	69
1. Uji Asumsi Klasik.....	69
2. Analisis Regresi Linier Berganda	73
3. Uji t	74
4. Uji f.....	75
H. Pembahasan.....	75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabe	1	Matrik Variabel Penelitian	51
Tabel	2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel	3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel	4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel	5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel	6	Hasil Uji Validitas terhadap Instrumen Tunjangan Kinerja	61
Tabel	7	Hasil Uji Validitas terhadap Instrumen Kepuasan Kerja...	62
Tabel	8	Hasil Uji Validitas Terhadap Instrumen Kinerja Anggota Polri	62
Tabel	9	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	63
Tabel	10	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Anggota Polri.....	66
Tabel	11	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kinerja	67
Tabel	12	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja..	69
Tabel	13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel	14	Ringkasan Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Penelitian	44
Gambar 2	Hasil Uji Normalitas Data.....	70
Gambar 3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Hal ini berarti manusia sebagai sumber penggerak dalam suatu organisasi selain sumber penggerak lainnya seperti sumber daya alam atau teknologi. Hal ini merupakan penandasan kembali terhadap falsafah *man behind the gun* (Bernardin dan Russel, 2001). Roda organisasi sangat bergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Selain itu, pegawai merupakan pelaksana dari berbagai tugas dan pekerjaan yang wajib dilaksanakan untuk mencapai tujuan yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang memuaskan organisasi sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya sehingga hasil yang dicapai oleh pegawai atau karyawan yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas (Siagian, 2000).

Anggota Polri selain melaksanakan tugasnya, juga merupakan sumber daya yang penting bagi institusi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh institusi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja anggota Polri.

Kinerja anggota Polri merupakan catatan hasil (*outcome*) yang dicapai dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu (*the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period*). Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja (Bernardin dan Russel, 2001). Kinerja anggota Polri yang tinggi akan sangat menguntungkan institusi karena dengan kinerja yang tinggi dan produktif maka kinerja institusi akan optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai berarti institusi tidak akan mampu berkinerja maksimal. Dengan demikian institusi sebisa mungkin meningkatkan kinerja pegawainya. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, institusi harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri. Di samping itu untuk menarik, memelihara dan mempertahankan anggota Polri yang baik sesuai dengan keinginan institusi, maka pihak institusi harus memperhatikan kepentingan-kepentingan dan bekerjasama dengan anggota Polri untuk mengadakan penyesuaian antara kepentingan anggota Polri dengan kepentingan institusi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri dapat berasal dari anggota Polri itu sendiri atau dari luar. Setiap anggota Polri mempunyai tujuan bekerja yang berbeda-beda, oleh karena itu dengan menyadari perbedaan-perbedaan tersebut seorang pimpinan harus mampu menyelaraskan tujuan yang akan dicapai oleh setiap anggota Polri sehingga akan mendorong untuk bekerja secara efektif dan efisien yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja anggota Polri. Kinerja anggota Polri akan meningkat apabila pegawai mendapat kompensasi atau imbalan yang layak atas prestasi kerjanya.

Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh institusi adalah pemberian tunjangan kinerja (insentif). Tunjangan kinerja merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Secara umum tunjangan kinerja dibagi dua, yaitu tunjangan kinerja finansial dan tunjangan kinerja non finansial.

Institusi Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan segala hal-hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengertian Undang-undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian RI menyebutkan bahwa Anggota Polri adalah "pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang juga merupakan pegawai negeri". Pegawai Negeri berhak mendapatkan gaji dan tunjangan dari

pemerintah sesuai dengan kinerja, jabatan, tunjangan dan masa dinas sebagai anggota Polri.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 73 Tahun 2010 tentang tunjangan kinerja anggota Polri di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang kemudian ditindak lanjuti dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 tentang tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pasal 1 ayat 3 dan 4 menyebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan sebagai reward atas prestasi yang telah diraih oleh anggota dalam melaksanakan tugas dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi dan kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai negeri pada Polri dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Adanya faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan misalnya dengan diberikannya tunjangan kinerja dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri pegawai tersebut. Kepuasan kerja merupakan motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu atau pegawai terhadap pekerjaannya. Anggota Polri akan merasa puas jika kebutuhan-kebutuhannya seperti gaji terpenuhi. Jika tidak, maka pegawai merasa tidak puas.

Polres Sintang di Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu instansi Pemerintah yang bertanggung jawab terhadap masalah-masalah yang ada di masyarakat menyangkut keamanan, pelayanan publik, pembuatan SKCK dan lain-lain di Indonesia bagi kepentingan publik. Dalam memberikan layanan kepada publik dalam hal ini adalah masyarakat, Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya demi kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan publik tersebut.

Berdasarkan pengamatan peneliti dengan melakukan wawancara terhadap beberapa anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat, pemberian tunjangan kerja yang selama ini mereka terima masih kurang atau belum sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal ini memicu munculnya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Pemberian tunjangan kinerja yang kurang dan adanya perasaan tidak puas terhadap pekerjaan akan mempengaruhi kinerja para anggota Polri. Anggota Polri menjadi malas dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berimbas pada pelayanan kepada masyarakat sebagai pengguna untuk kepentingan publik.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul ” **ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES SINTANG KABUPATEN SINTANG PROPINSI KALIMANTAN BARAT**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang efektifnya pengaruh kinerja, sehingga anggota Polri merasa tidak puas dalam bekerja.
2. Kurangnya pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Polri sehingga mempengaruhi Kinerja Anggota Polri di Polres Sintang

C. Pembatasan Masalah

Agar terfokus pada masalah yang akan diteliti maka masalah dibatasi pada pengaruh pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

D. Rumusan Masalah

Kinerja anggota Polri yang baik dan optimal akan tercapai, apabila anggota Polri tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya yang disebabkan karena adanya pemberian tunjangan kinerja yang sesuai atau layak dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka diperoleh perumusan masalah yang perlu dijabarkan antara lain, yaitu:

1. Adakah pengaruh tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat?

2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat?
3. Adakah pengaruh pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat secara simultan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi mahasiswa jurusan Magister Administrasi Publik, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang luas tentang pengaruh

pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

2. Bagi Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi atau perbaikan atas kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja anggota Polri.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan tentang hubungan antara faktor pemberian tunjangan kinerja, kepuasan kerja dan kinerja anggota Polri.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Tunjangan Kinerja

Metode tunjangan kinerja atau insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan terhadap anggota Polri. Karena dengan pemberian tunjangan kinerja anggota Polri merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal anggota Polri yang lebih baik.

Tunjangan kinerja merupakan rangsangan yang diberikan kepada anggota Polri dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan institusi. Hal ini berarti tunjangan kinerja merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi institusi.

Menurut Sujatmoko (2007), tunjangan kinerja atau insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Menurut Terry (2000) dalam Sujatmoko (2007), *incentive is an important actuating tool. Human being tend to strive more intensely when the reward for accomplishing satisfies their personal demand*, artinya tunjangan kinerja (insentif) adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat

apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

Berdasar uraian-uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada anggota Polri agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan institusi.

Pada dasarnya tunjangan kinerja terdiri dari dua jenis, yaitu (Sujatmoko, 2007):

a. Tunjangan kinerja finansial

Tunjangan kinerja finansial merupakan tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lain-lain.

b. Tunjangan kinerja nonfinansial

Tunjangan kinerja nonfinansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- 1) Pemberian piagam penghargaan.
- 2) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi atau pribadi.
- 3) Ucapan terimakasih secara formal ataupun informal.
- 4) Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama waktu tertentu serta dianggap mampu.

- 5) Pemberian tanda jasa/medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi.
- 6) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya mobil atau motor).
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

Program tunjangan kinerja yang baik harus memenuhi beberapa aturan sebagai berikut (Simamora, 2002):

a. Sederhana

Aturan tunjangan kinerja haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti.

b. Spesifik

Tidaklah cukup untuk mengatakan "hasilkan lebih banyak" atau "hentikan kecelakaan kerja". Para karyawan harus mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.

c. Dapat dicapai

Setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

d. Dapat diukur

Tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana tunjangan kinerja dibangun.

B. Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja

Menurut teori dua faktor yang diperkenalkan oleh Frederick Herzberg, kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lainnya dinamakan *satisfier* atau *motivators*. *Hygiene factor* meliputi hal-hal seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factor* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang tidak puas. Namun jika besarnya *hygiene factor* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak akan kecewa lagi tetapi belum tentu terpuaskan.

Faktor intrinsik seperti keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan mempunyai kaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, faktor faktor ekstrinsik seperti kebijakan kantor, administrasi, supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji mempunyai kaitan erat dengan ketidakpuasan kerja.

Kesimpulannya bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan kerja pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan

anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Dari penjelasan tersebut dapat dikemukakan tentang indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan sikapnya terhadap pekerjaan, sikap tersebut bisa positif dan bisa pula negatif.
- b. Penilaian karyawan terhadap perbedaan antara imbalan dengan harapan.
- c. Karyawan yang puas akan bersikap positif terhadap pekerjaan, sebaliknya karyawan yang tidak puas bisa bersikap negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins (2001) ada empat faktor penting yang mendorong kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Pekerjaan yang secara mental menantang cenderung lebih disukai karyawan, karena akan memberikan kepada mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

b. Ganjaran yang pantas

Ganjaran yang pantas merupakan keinginan karyawan akan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik, mereka cenderung lebih menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman.

d. Rekan kerja yang mendukung

Rekan sekerja yang mendukung mengandung pengertian bahwa orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja, tetapi kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan adalah satu unsur yang penting yang perlu ditambahkan, menurut Robbins karena unsur tersebut merupakan unsur yang cukup berperan dalam menentukan kepuasan kerja, yaitu bahwa karyawan cenderung akan merasa puas apabila ada kecocokan antara kepribadiannya dengan pekerjaannya.

C. Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompoknya atau organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2001) bahwa kinerja adalah catatan hasil (*outcome*) yang dicapai dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu (*the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period*). Ditambahkannya pula bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja.

a. Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2003;26), pendekatan penilaian kinerja hendaknya mengidentifikasi standar kinerja yang terkait, mengukur kriteria dan kemudian memberikan umpan balik pada karyawan dan Departemen Sumber Daya Manusia. Jika standar kinerja atau perhitungan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, meregangkan hubungan manajer dengan karyawan dan memperkecil kesempatan kerja yang sama.

Tanpa adanya umpan balik, perbaikan dalam perilaku sumber daya manusia tidak mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan yang akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya.

Dengan demikian keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

Departemen sumber daya manusia biasanya merancang dan mengelola sistem penilaian kinerja. Sentralisasi menjamin terjadinya keseragaman. Meskipun departemen sumber daya manusia dapat mengembangkan pendekatan yang berbeda untuk para manajer, profesional, pekerja dan kelompok lain. Namun keseragaman dalam tiap kelompok dibutuhkan untuk menjamin hasil yang dapat dibandingkan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kesimpulannya, kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik berupa produk atau jasa berdasarkan kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaannya.

Dalam penelitian ini pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai/pegawai secara individual menurut Bernadin dan Russel (2001), dengan menggunakan 6 kriteria, yaitu:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Hubungan interpersonal

Tingkat dimana pegawai/pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

b. Penilaian Kinerja

Gomes (2003;213) menyatakan diperlukan dua syarat utama untuk melakukan penilaian performansi yang efektif, yaitu:

- 1) Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif.

- 2) Adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Dalam hal ini terdapat tiga tipe kriteria penilaian kinerja yang saling berbeda, yaitu :

- 1) *Result based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan hasil).
- 2) *Behavior-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan perilaku).
- 3) *Judgement-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan judgement).

Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu merumuskan kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end results*). Sasaran kinerja biasa ditetapkan oleh manajemen atau kelompok kerja. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku, yaitu mengukur cara (*means*) pencapaian sasaran (*goals*), dan bukannya hasil akhir (*end results*), sedangkan penilaian kinerja berdasarkan *judgement*, menilai dan atau mengevaluasi kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, misalnya kualitas kerja, kerja sama, inisiatif, kepribadian, loyalitas kejujuran dan lain lain.

Gomes (2003;214) menyatakan bahwa penilaian kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik meliputi : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerja, kreativitas, kerja sama, tanggung jawab, disiplin kerja, keselamatan kerja dan kejujuran. Kuantitas kerja, dapat dilihat dari jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu waktu yang ditentukan.

Kualitas pekerja dapat diukur dengan mengadakan observasi terhadap kerja pegawai dalam periode tertentu diobservasi dari barang yang sama, tetapi keduanya belum tentu berjalan seiring.

Kreativitas adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan persoalan yang timbul, dan semangat untuk melaksanakan/memprakarsai tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

Kerja sama adalah kesediaan untuk bekerja dengan orang lain (sesama anggota organisasi) dapat menimbulkan hubungan kerja yang harmonis, selanjutnya akan menumbuhkan rasa saling percaya dan kekompakan kerja sehingga akhirnya dapat melancarkan tugas yang sedang berjalan. Kebersamaan dalam bekerja, kesetiakawanan sesama pekerja dan saling pengertian dapat ditimbulkan oleh para pegawai tanpa harus selalu diperintah oleh atasannya. Disiplin kerja menyangkut ketaatan mengikuti aturan waktu (jam) kerja, petunjuk kerja dan sebagainya. Kedisiplinan kerja akan dapat menurunkan produktivitas kerja serta akan mengganggu konsentrasi kerja pegawai lain. Selain itu kedisiplinan kerja dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja.

Tanggung jawab, meliputi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada seorang pegawai sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik baiknya dan tepat

pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Keselamatan kerja, meliputi perbuatan dan tingkah laku yang dilakukan oleh pegawai untuk mencegah, menghindari atau menjaga baik tubuhnya sendiri, sesama manusia yang lain, atau peralatan serta alat kerja dari segala kemungkinan yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja sehingga mengancam jiwanya sendiri, orang lain atau alat alat kerja. Kejujuran, adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

Beberapa penyebab umum yang sering menimbulkan kegagalan dalam melakukan penilaian antara lain (Ruky, 2002;38):

1) Tidak adanya standar

Tanpa adanya standar berarti tidak terjadi penilaian prestasi yang obyektif. Yang ada hanyalah penilaian subyektif yang mengandalkan perkiraan dan perasaan.

2) Standar yang tidak relevan dan bersifat subyektif

Standar seharusnya ditetapkan melalui proses analisa jabatan/pekerjaan untuk menentukan hasil yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3) Standar yang tidak realistis

Standar adalah sasaran-sasaran yang berpotensi merangsang motivasi. Standar yang masuk akal dan menantang akan lebih berpotensi untuk merangsang motivasi.

4) Ukuran prestasi yang tidak tepat

Obyektivitas dan perbandingan memerlukan bahwa kemajuan terhadap standar dan pencapaian standar dapat diukur dengan mudah dan transparan.

5) Kesalahan penilaian

Termasuk dalam kesalahan penilai adalah keberpihakan (bisa), terpengaruh oleh yang dinilai, kecenderungan untuk pelit atau sebaliknya, kecenderungan untuk memilih nilai tengah dan takut untuk menghadapi bawahan.

6) Pemberian umpan balik secara buruk

Pada awal proses *manajemen performance* standar harus dikomunikasikan kepada karyawan yang dinilai untuk diketahui dan disepakati. Demikian pula seluruh proses penilaian dan hasil penilaian.

7) Komunikasi yang negatif

Proses evaluasi ternyata terganggu oleh komunikasi yang didasari oleh sikap negatif seperti arogansi dan keakuan pada pihak penilai dan sikap membela diri dan tertutupan pada pihak yang dinilai.

Agar program kinerja efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut (Calcio dalam Ruki, 2002;39):

1) *Relevance*

Hal-hal atau faktor-faktor yang diukur adalah relevan (terkait) dengan pekerjaannya, apakah itu outputnya, prosesnya atau inputnya.

2) *Sensitivity*

Sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.

3) *Reliability*

Sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang obyektif, sah, akurat, konsisten dan stabil.

4) *Acceptability*

Sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai ataupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.

5) *Practicality*

Semua instrumen, misalnya formulir yang digunakan harus mudah digunakan oleh kedua pihak, tidak rumit dan mengerikan serta berbelit-belit.

D. Tinjauan Tentang Pengertian Polri

Dalam kehidupan sehari-hari kita mengenal istilah polisi, namun apakah pengertian Polisi itu sebenarnya? Berdasarkan pengertian filsafat maka objek ilmu kepolisian menurut pembahasan para ahli adalah kontrol yang berarti pengawasan dan pengendalian dalam hal ini merupakan ihwal yang universal dan juga merupakan sesuatu yang kodrati. (M Karyadi, 1976 : 9).

Kata "Polisi" itu sendiri berasal dari kata Yunani yaitu *Politeia*. Kata ini mula-mula dipergunakan untuk menyebut orang yang menjadi warga kota Athena. Kemudian dipergunakan untuk menyebut semua usaha kota, oleh karena padazaman itu kota-kota merupakan negara-negara yang berdiri sendiri, yang disebut juga Polis maka *Politeia* atau Polis menjadi : semua usaha dan kegiatan negara, juga termasuk kegiatan keagamaan. Hal ini terjadi karena kuatnya rasa persatuan dan kesatuan dalam masyarakat, urusan keagamaan termasuk dalam urusan pemerintahan. Setelah timbulnya agama Nasrani maka urusan keagamaan menjadi terpisah dari pemerintah negara dikurangi urusan agama (Momo Kelana : 1994).

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa istilah Polisi, dipakai untuk menyebut bagian dari pemerintahan dan dipergunakan juga dalam arti yang luas yang meliputi semua pemeliharaan objek-objek kemakmuran dan kesejahteraan.

Pengertian polisi sepanjang sejarah ternyata mempunyai arti yang berbeda-beda. Arti kata polisi sekarang berbeda dengan arti polisi yang diberikan pada awalnya. Istilah yang diberikan oleh tiap-tiap negara terhadap

pengertian polisi juga berbeda oleh karena masing-masing negara cenderung untuk memberikan istilah dalam bahasanya sendiri atau menurut kebiasaan-kebiasaannya sendiri.

Polisi merupakan bagian dari masyarakat yang kehadirannya diperlukan oleh masyarakat itu sendiri yaitu untuk melakukan bentuk-bentuk kontrol terhadap perilaku masyarakat itu sendiri yang ke luar dari tatanan atau norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Satjipto Rahardjo (1998 : 96) menjelaskan bahwa dimanapun masyarakat harus mengalokasikan sebagian dari sumber dayanya untuk mempertahankan ketertiban.

Polisi merupakan perwujudan dari monopoli negara untuk melakukan kekerasan dan ini dapat dengan mudah dilihat dari sosok penampilan polisi dalam masyarakat yang mencerminkan kekerasan. Polisi tampil dengan seragam yang dilengkapi dengan senjata, pentungan dengan borgol yang pada hakekatnya merupakan atribut kekerasan. Bagi polisi kekerasan adalah fungsional yang melekat padanya karena kekerasan adalah bagian dari upaya paksa dalam penegakan hukum.

Demikian banyak kemungkinan yang tidak dapat terekam dan diduga sebelumnya oleh pembuat peraturan. Pada tugas-tugas kepolisian harus tetap berjalan ada atau tidak ada peraturan yang menyusulinya. (Satjipto R, 1998:109). Dalam menjawab tantangan tugas inilah ia berusaha mengembangkan sendiri pola tingkah laku yang tering kali sulit diterima oleh pihak luar yang terlibat didalamnya .

Apabila di lihat kultur suatu pekerjaan merupakan fungsi dari karakteristik tugas yang diemban oleh pekerjaan itu sendiri, seperti tujuan, sasaran yang dihadapi dan sebagainya. Kultur polisi terbentuk dan berkembang dari karakteristik tugas polisi itu sendiri. Tugas dan pekerjaan polisi sungguh kompleks. (Satjipto Raharjo : 1998) Kompleksitas tersebut berangkat dari dua kenyataan sederhana dari tugas polisi yaitu sebagai :

1. Aparat sosial yang harus mengayomi dan melindungi masyarakat.
2. Aparat penegak hukum yang terikat kepada hukum.

Pekerjaan polisi menjadi kompleks, oleh karena kedua hal tersebut cenderung bertentangan, sehingga polisi menyimpan konflik dalam pekerjaannya. Sebagai aparat sosial maka ia harus mencapai tujuan-tujuan sosial yang untuk itu polisi diadakan (sosiologis). Sedangkan sebagai aparat penegak hukum terikat kepada peraturan hukum (yuridis). Dalam kultur polisi, kata-kata "hukum" dan "ketertiban" mengandung makna tersendiri yang tidak selalu dapat dipahami oleh kalangan yang berada di luar polisi. Bagi polisi kedua hal tersebut tidak selalu komplementer bisa berada dalam hubungan konflik.

Menegakkan ketertiban lebih bersifat sosiologis, berbeda dengan penegakan hukum tidak selalu mudah untuk memasukkan fakta kedalam hukum, sehingga polisi sering harus bertindak sebagai juru tafsir hukum.

The American Bar Association telah melakukan penelitian mengenai sasaran dan pekerjaan polisi, yang tidak berbeda dengan yang menjadi

sasaran perpolisian di Indonesia ditemukan 11 sasaran (Satjipto R, 1998:3), yaitu :

1. *to apprehend criminal offenders and participate in subsequent court proceedings.*
2. *to reduce the opportunities for the commission some crime through preventive patrol and other measures.*
3. *to aid individuals who are in danger of physical harm.*
4. *to protect constitutional guarantees.*
5. *to facilitate the movement of people and vehicles.*
6. *to assist those who can not care for themselves.*
7. *to resolve conlist.*
8. *to identity problems that are potentially serious law enforcement or govermental problems.*
9. *to create and maintain a feeling of security in the community.*
10. *to promate and preserve civil order.*
11. *to provide other services on an emergency basis*

Apabila dilihat sasaran di atas menunjukkan luasnya bidang pekerjaan polisi yang membutuhkan berbagai kualitas yang spesialisitas profesional. Tidak hanya luasnya bidang pekerjaan polisi, tetapi juga adanya konflik-konflik yang terkandung didalamnya terutama antara penegakan hukum (*law enforcement*) dengan penjaga ketertiban dan keamanan (*order maintenance*).

Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya juga akan berhadapan dengan masyarakat yang kondisi dan perilakunya akan terus berubah dan berkembang. Polisi harus mengantisipasi perkembangan kasus-kasus kejahatan yang meresahkan masyarakat sebagai konsekwensi dari hasil pembangunan nasional yaitu (1991:14) :

1. Tuntutan dan harapan masyarakat yang lebih meningkat sejalan dengan peningkatan kecerdasan masyarakat yang memerlukan pelayanan yang lebih cepat, lebih mudah dan lebih menjamin bagi diri dan harta

bendanya.

2. Kualitas dan kuantitas kriminalitas semakin berkait dengan peningkatan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga lebih menunjukkan kecenderungan modus operandi yang lebih canggih dengan akibat yang meresahkan masyarakat.
3. Meningkatnya kebutuhan pengamanan terhadap hasil-hasil pembangunan yang semakin banyak memerlukan peningkatan kualitas peran polisi.
4. Masalah yang dihadapi polisi cenderung berkaitan dengan segenap aspek kehidupan masyarakat sehingga bentuk penampakan kejahatan kemungkinan berlatar belakang dalam aspek-aspek kehidupan baik politik maupun ekonomi, sosial budaya maupun HAM sehingga melibatkan berbagai aparat pemerintah dalam lingkup tugas, fungsi dan peranan masing-masing menuntut adanya koordinasi dan keterpaduan yang lebih mantap.
5. Pengaruh globalisasi, demokrasi dan transparansi dunia membawa pengaruh pula terhadap peningkatan kejahatan internasional yang perlu diantisipasi dengan peningkatan kemampuan profesionalisme khususnya penanggulangan kejahatan yang meresahkan masyarakat.

Demikianlah gambaran dan pekerjaan polisi dalam anti sosiologis. Polisi mempunyai banyak peran, yang masing-masing peran mempunyai aturan sendiri dan dalam pelaksanaannya mempunyai teknik tersendiri pula yang sering kali bertolak belakang satu sama lainnya.

Mengenai tugas dan kewenangan Kepolisian menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia tercantum dalam Pasal 13 sampai dengan Pasal 19, yang berbunyi sebagai berikut:

Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- a. memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat;
- b. menegakkan hukum; dan
- c. memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Kemudian dalam melaksanakan tugas, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas:

- a. melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
- b. menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan;
- c. membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
- d. turut serta dalam pembinaan hukum nasional;
- e. memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
- f. melakukan koordinasi, pengawasan dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa;

- g. melakukan penyidikan dan penyelidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya;
- h. menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian;
- i. melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia;
- j. melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang;
- k. memberikan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian; serta
- l. melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

E. Susunan Organisasi dan Hubungan Tata Cara Kerja Polres Sintang

Sesuai dengan Peraturan Kapolri No 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Kepolisian Resor, Polres Sintang merupakan Kepolisian Resort yang selanjutnya disingkat Polres yang merupakan pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah kabupaten/kota yang berada di bawah Kapolda dan dipimpin oleh Kepala Polres yang selanjutnya

disingkat Kapolres. Pengertian Kapolres sendiri adalah pimpinan Polri di daerah dan bertanggung jawab kepada Kapolda.

Polres Sintang yang merupakan satuan organisasi Polri yang berkedudukan di ibukota kabupaten, yakni Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Beberapa tipe Polres sebagaimana dimaksud pada Peraturan Kapolri No 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Kepolisian Resor, Pasal 4 ayat (1) terdiri dari:

1. Tipe Metropolitan;
2. Tipe Polrestabes;
3. Tipe Polresta; dan
4. Tipe Polres.

Tugas Polres dalam Peraturan Kapolri No 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Kepolisian Resor, adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas, Polres menyelenggarakan fungsi:

1. Pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, dan pelayanan surat izin/keterangan, serta pelayanan

pengaduan atas tindakan anggota Polri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

2. Pelaksanaan fungsi intelijen dalam bidang keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*);
3. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS);
4. Pembinaan masyarakat, yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui perpolisian masyarakat, pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan, terjalinnya hubungan antara Polri dengan masyarakat, koordinasi dan pengawasan kepolisian khusus;
5. Pelaksanaan fungsi Sabhara, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan pengawalan, patroli (Turjawali) serta pengamanan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan (Tipiring), pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan objek vital, pariwisata dan *Very Important Person* (VIP);
6. Pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan Turjawali lalu lintas, termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka

penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas;

Untuk tipe Polres Sintang itu sendiri bertipe Polres IV, dengan pelaksanaan tugas guna menyamakan pola pikir dan pola tindak dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi Polres.

Untuk Susunan organisasi Polres terdiri dari:

1. Unsur pimpinan;

Unsur pimpinan dalam Polres, adalah Kapolres dan Wakil Kapolres (Waka Polres). Kapolres merupakan pimpinan Polres yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolda. Sedangkan Wakapolres bertugas :

- a. Memimpin, membina, mengawasi, dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan Polres dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya; dan
- b. Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolda yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

2. Unsur pengawas dan pembantu pimpinan;

a. Bagops

Bagian Operasi yang selanjutnya disingkat Bagops adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang operasional pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

b. Bagren

Bagian Perencanaan yang selanjutnya disingkat Bagren adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang perencanaan program dan anggaran pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

c. Bagsumda

Bagian Sumber Daya yang selanjutnya disingkat Bagsumda adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang personel, sarana dan prasarana serta hukum pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

d. Siwas

Seksi Pengawasan yang selanjutnya disingkat Siwas adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang monitoring dan pengawasan umum pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres

e. Sipropam

Seksi Profesi dan Pengamanan yang selanjutnya disingkat Sipropam adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang provos dan pengamanan internal pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

f. Sikeu

Seksi Keuangan yang selanjutnya disingkat Sikeu adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang keuangan pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

g. Sium.

Seksi Umum yang selanjutnya disingkat Sium adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang administrasi umum dan pelayanan markas pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

3. Unsur pelaksana tugas pokok

a. SPKT

Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu yang selanjutnya disingkat SPKT adalah unsur pelaksana tugas pokok di bidang pelayanan kepolisian pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

b. Sat Intelkam

Satuan Intelijen Keamanan yang selanjutnya disingkat Satintelkam adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi Intelkam pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

c. Sat Reskrim

Satuan Reserse Kriminal yang selanjutnya disingkat Satreskrim adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi reserse kriminal pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres

d. Sat Resnarkoba

Satuan Reserse Narkotika, Psikotropika dan Obat Berbahaya yang selanjutnya disingkat Satresnarkoba adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi reserse narkoba pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

e. Sat Binmas

Satuan Pembinaan Masyarakat yang selanjutnya disingkat Satbinmas adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi pembinaan masyarakat pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

f. Sat Sabhara;

Satuan Samapta Bhayangkara yang selanjutnya disingkat Satsabhara adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi samapta bhayangkara pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

g. Satlantas;

Satuan Lalu Lintas yang selanjutnya disingkat Satlantas adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi lalu lintas pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

h. Satpamobvit;

Satuan Pengamanan Objek Vital yang selanjutnya disingkat Satpamobvit adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi pengamanan objek vital pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres

i. Satpolair; dan

Satuan Kepolisian Perairan yang selanjutnya disingkat Satpolair adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi kepolisian perairan pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

j. Sattahti.

Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti yang selanjutnya disingkat Sattahti adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi

perawatan tahanan dan pemeliharaan barang bukti pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

4. Unsur Pendukung;

Sitipol

Seksi Teknologi Informasi Polri yang selanjutnya disingkat Sitipol adalah unsur pendukung di bidang pelayanan teknologi dan informasi Polri pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolres.

5. Unsur Pelaksana Tugas Kewilayahan.

Polsek

Kepolisian Sektor yang selanjutnya disingkat Polsek adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi kepolisian di wilayah kecamatan yang berada di bawah Kapolres.

F. Tunjangan Kinerja Anggota Polri

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut anggota Polri adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2010 Tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Anggota Polri diberikan tunjangan selain gaji dan tunjangan, tunjangan tersebut diantaranya , yakni :

- a. tunjangan keluarga, yang terdiri atas tunjangan istri/suami dan anak;
- b. tunjangan jabatan;
- c. tunjangan lauk pauk; dan

d. tunjangan beras.

Kemudian kepada anggota Polri dapat diberikan:

- a. tunjangan umum; dan
- b. tunjangan lainnya.

Ketentuan mengenai tunjangan umum dan tunjangan lainnya anggota Polri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tunjangan Kinerja dalam hal ini, dapat diberikan kepada anggota Polri yang melaksanakan kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Melalui Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 6 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi pegawai negeri Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Untuk tata cara pemberian tunjangan kinerja Bagi pegawai negeri pada kepolisian negara republik Indonesia disesuaikan dengan kelas jabatan, besaran indeks tunjangan kinerja dan *nevelering* masing-masing jabatan dan pangkat.(lampiran Tabel sbb :

No	Pangkat/golongan	Indeks Tunjangan
1	Jendral Pol	
2	Komjen Pol	21.305.000
3	Irjen Pol	16.212.000
3	Brigjen Pol	8.575.000
4	Kombespol	6.236.000
5	AKBP	2.839.000
6	Kompol	1.817.000
7	AKP	1.453.000
8	Iptu	1.211.000

9	Ipda	1.010.000
10	Aiptu	841.000
11	Aipda	841.000
12	Bripka	731.000
13	Brigadir	731.000
14	Briptu	636.000
15	Bripda	636.000
16	Tam-tama	553.000

Sumber : Lampiran Perkap No 6 Tahun 2011

Tunjangan Kinerja merupakan tunjangan yang diberikan sebagai reward atas prestasi yang telah diraih oleh anggota dalam melaksanakan tugas dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi

Untuk prinsip-prinsip pemberian Tunjangan Kinerja:

- a. adil, yaitu Tunjangan Kinerja yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan, tanggung jawab yang dilakukan;
- b. layak, yaitu Tunjangan Kinerja yang diberikan secara wajar sesuai kinerja dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran yang ada;
- c. transparan, yaitu pemberian Tunjangan Kinerja dilaksanakan secara jelas dan terbuka; dan
- d. akuntabel, yaitu pemberian Tunjangan Kinerja dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

Pegawai Negeri Pada Polri selain penghasilan yang berhak diterima menurut peraturan perundang-undangan, diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan. Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Pada Polri yang

bekerja secara penuh dalam pelaksanaan tugas Kepolisian yang dibebankan kepada yang bersangkutan, berdasarkan penilaian SMK (Sistem Manajemen Kinerja) SMK sendiri merupakan sistem yang mengidentifikasi dan mengukur kinerja seluruh Pegawai Negeri Pada Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi.

Pemberian tunjangan Kinerja berdasarkan Besarnya indeks Tunjangan Kinerja diberikan berdasarkan Kelas Jabatan (*grading*). Kelas Jabatan di lingkungan Polri ditetapkan paling tinggi kelas 18 (delapan belas) dan paling rendah kelas 2 (dua) dengan mempertimbangkan *levelling* jabatan. Penentuan kelas jabatan berdasarkan atas hasil :

- a. pengumpulan data dan informasi jabatan;
- b. Analisis Jabatan;
- c. Evaluasi Jabatan dan pembobotan;
- d. Kelas Jabatan (*Grading*); dan
- e. penentuan harga jabatan (*job pricing*).

Selanjutnya Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud tidak diberikan kepada Pegawai Negeri Pada Polri yang :

- a. Nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu pada Polri, yaitu Pegawai Negeri Pada Polri yang tidak diangkat oleh pejabat yang berwenang dalam suatu jabatan, baik struktural maupun fungsional atau tidak ditugaskan dan bekerja secara penuh di lingkungan Polri;

- b. Diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan, yaitu pemberhentian sementara dari jabatan dinas Polri terhadap Pegawai Negeri Pada Polri oleh Pejabat yang berwenang dalam waktu tertentu, karena yang bersangkutan diduga melakukan perbuatan yang merugikan nama baik Polri;
- c. Diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat, yaitu pengakhiran masa dinas pada Polri oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan perundang-undangan atau karena sebab-sebab tertentu;
- d. Diperbantukan/dipekerjakan pada badan/instansi lain di luar lingkungan Polri; yaitu penugasan pada badan/instansi di luar Polri atas dasar kepentingan dan permohonan badan/instansi yang bersangkutan;
- e. Diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun, yaitu pegawai Negeri Pada Polri yang tidak bekerja atas dasar permohonan dan kemauannya sendiri serta berakibat tidak diterima hak-haknya secara penuh; dan
- f. Tidak mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan, yaitu tidak tercapainya tugas pokok dan fungsinya yang dinilai dengan SMK.

Pegawai Negeri Pada Polri yang tidak memenuhi hari dan jam kerja dilaksanakan pengurangan Tunjangan Kinerja. Pengurangan Tunjangan dinyatakan dalam prosentase (%) dari Tunjangan Kinerjanya.

Pengurangan Tunjangan Kinerja, dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. tidak hadir dalam bekerja dikurangi 5 (lima) % per hari dari Tunjangan Kinerja; dan
- b. terlambat datang dan/atau pulang sebelum waktunya dipotong 0,6 (nol koma enam) % per jam dari Tunjangan Kinerja, lebih dari 3 (tiga) jam dihitung 1 (satu) hari dengan potongan 5 (lima) % dari Tunjangan Kinerja.

Pengurangan Tunjangan Kinerja, tidak berlaku bagi Pegawai Negeri Pada Polri yang tidak hadir bekerja karena:

- a. mendapat perintah untuk mengikuti tugas belajar;
- b. sedang menjalankan penugasan dalam negeri maupun luar negeri;
- c. sakit akibat kecelakaan dalam rangka pelaksanaan tugas;
- d. cuti melahirkan sampai dengan anak kedua; dan
- e. mendapat tugas dari pimpinan yang dibuktikan dengan surat perintah tugas.

Penentuan Jam Kerja Hari Kerja di lingkungan Polri ditetapkan 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu, mulai hari senin sampai dengan hari jum'at atau setara dengan 40 (empat puluh) jam. Jam Kerja di lingkungan Polri ditentukan sebagai berikut :

- a. hari senin sampai dengan Kamis:
 - 1) 07.00 – 12.00
 - 2) 12.00 – 13.00 (waktu istirahat)

3) 13.00 – 15.00

b. hari jum'at :

1) 07.00 – 11.30

2) 11.30 – 13.00 (waktu istirahat)

3) 13 – 15.30

Dalam Pengaturan hari dan jam kerja bagi Pegawai Negeri Pada Polri yang berdinam di bidang operasional, pelayanan masyarakat dan lembaga pendidikan ditetapkan oleh masing-masing kepala kesatuan fungsi, kepala kesatuan wilayah, dan kepala lembaga pendidikan sesuai dengan kebutuhan.

G. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Kinerja seorang pegawai tergantung pada banyak faktor. Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan institusi. Pada dasarnya orang bekerja untuk mencari nafkah dengan memperoleh gaji yang sepadan dengan kemampuan dan jerih payahnya. Jika ia merasa hasil jerih payahnya sebagai pegawai dihargai sepadan dengan balas jasa yang diperolehnya maka ia akan termotivasi untuk bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai akan tercapai dengan optimal jika terdapat dukungan secara material dari apa yang dia lakukan.

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap dan tingkah laku pegawai terhadap pekerjaannya, atas institusi dalam menghargai diri seorang pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap keberadaan institusi dan perlakuan organisasi/orang-orang di organisasi akan berdampak pada motivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan mampu membuat seseorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

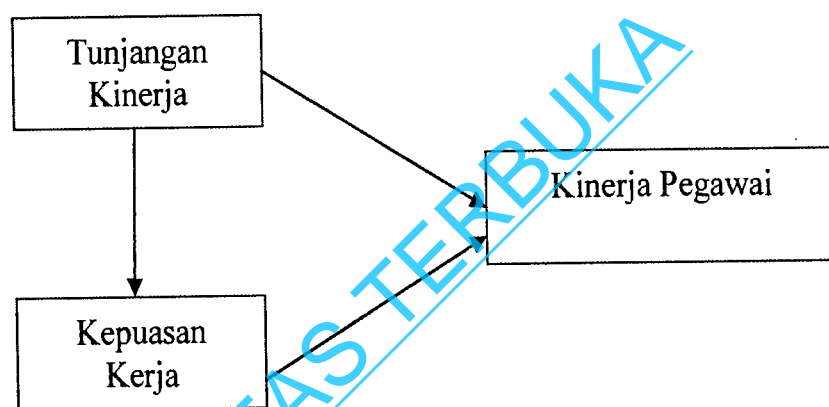
Selain itu, pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan jerih payahnya, membuat pegawai tersebut merasa puas dengan hasil kerjanya. Dengan pemberian tunjangan kinerja, pegawai merasa bahwa institusi tempatnya bekerja menghargai hasil pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Jadi, apabila pemberian tunjangan kinerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai juga meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Feinstein (2002), tentang *A Study of Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Restaurant Employees*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Okpara (2004), tentang *Job Satisfaction and Organizational Commitment: Are There Differences Between American and Nigerian Managers Employed in The US MNCs in Nigeria*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer yang berasal

dari Amerika mempunyai tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada manajer yang berasal dari Nigeria.

Untuk lebih jelasnya, menurut Sugiyono kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar. 1
Kerangka Penelitian

2. Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian yang terdapat dalam landasan teori, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha₁ : Pemberian tunjangan kinerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Ha₂ : Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Ha₃ : Pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan melakukan penelitian menggunakan kuesioner atau memberikan daftar pertanyaan secara tertulis atau berupa angket.

B. Obyek Penelitian

Obyek yang dijadikan penelitian adalah pegawai di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang pemberian tunjangan kinerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan secara tertulis atau berupa angket yang diajukan kepada responden dengan maksud untuk mendapatkan tanggapan langsung tentang pemberian tunjangan kinerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dari responden.

E. Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen dari obyek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dari penelitian tersebut.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, sedangkan penentuan besarnya sampel mengacu pada pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

F. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) atau variabel tergantung yaitu variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

b. Variabel Independen

Variabel independen (X) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya

variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pemberian tunjangan kinerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

G. Definisi Konseptual

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

b. Tunjangan Kinerja

Tunjangan Kinerja merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan institusi.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap dan tingkah laku pegawai terhadap pekerjaannya, atas institusi dalam menghargai diri seorang pegawai.

H. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Tunjangan Kinerja

Variabel ini menjelaskan besar kecilnya tunjangan kinerja finansial maupun nonfinansial yang diterima pegawai Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat atas jerih payah pekerjaannya.

Tunjangan kinerja ini diberikan dengan tujuan agar anggota Polri lebih giat lagi dalam bekerja dan meningkatkan prestasinya. Agar tujuan dari pemberian tunjangan kinerja ini berjalan efektif maka tunjangan kinerja harus memiliki indikator sebagai berikut (Simamora, 2002):

- 1) Sederhana.
 - 2) Spesifik.
 - 3) Dapat dicapai.
 - 4) Dapat diukur.
2. Kepuasan Kerja

Variabel ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai apakah ia puas atau tidak terhadap pekerjaan maupun institusi/orang-orang di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Pegawai akan merasa puas jika ia mendapatkan imbalan materi seperti pemberian gaji, bonus, tunjangan dan lain-lain serta hasil kerjanya dihargai. Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan indikator sebagai berikut (Hendri, 2009):

- 1) Hasil persepsi pegawai terhadap pekerjaan.
 - 2) Penilaian pegawai terhadap perbedaan imbalan dengan harapan.
 - 3) Pegawai akan bersikap positif terhadap pekerjaan.
3. Kinerja anggota Polri

Variabel ini menjelaskan penilaian terhadap anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat sampai sejauh mana prestasi/kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam kurun

waktu tertentu. Kinerja karyawan yang tinggi akan tercapai apabila pegawai mendapat tunjangan kinerja atas pekerjaannya. Apabila tunjangan kinerja ini sesuai dengan jerih payahnya maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai dalam keadaan baik atau tidak dipengaruhi oleh beberapa indikator yang mengacu pada pendapat Bernadin (2000):

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas.
- 5) Kemandirian.
- 6) Hubungan interpersonal.

Berikut ini disajikan matrik variabel penelitian, yaitu:

Tabel 1
Matrik Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Tunjangan Kinerja	1. Sederhana	1. a. Tingkat kesesuaian kerja. b. Tunjangan kinerja. c. Besaran tunjangan kinerja.
	2. Spesifik	2. a. Persepsi atas ekspektasi kerja b. Rasa keadilan. c. Nilai-nilai keadilan.
	3. Dapat diukur	3. a. Tingkat kehadiran bekerja. b. Jumlah pelanggaran disiplin. c. Ketepatan waktu bekerja.
	4. Dapat dicapai	4. a. Kesiediaan menyelesaikan tugas. b. Kemampuan menanggung resiko. c. Kemampuan melaksanakan tugas.
Kepuasan Kerja	1. Hasil persepsi pegawai terhadap pekerjaan.	1. a. Sikap pegawai terhadap pekerjaan b. Harapan yang ingin di capai. c. Kepercayaan dari pimpinan / rekan kerja
	2. Penilaian pegawai terhadap perbedaan imbalan dengan harapan.	2. a. Besaran gaji yang diterima.

		b. Promosi jabatan. c. Peluang jenjang karir.
	3. Pegawai akan bersikap positif terhadap pekerjaan.	3. a. Lingkungan kerja yang penuh kekeluargaan. b. Jenis pekerjaan sesuai kompetensi c. Pengalaman kerja.
Kinerja Pegawai	1. Kualitas	1. a. Ketepatan kerja. b. Ketelitian kerja. c. Kebersihan kerja.
	2. Kuantitas.	2. a. Output kerja b. Instruksi kerja. c. Inisiatif kerja.
	3. Ketepatan waktu.	3. a. Ketaatan waktu. b. Ketaatan proses kerja. c. Ketaatan hasil kerja.
	4. Efektivitas.	4. a. Tindakan kerja. b. Peraturan dan prosedur organisasi. c. Kondisi kerja.
	5. Kemandirian	5. a. Status pekerjaan. b. Motivasi kerja.
	6. Hubungan Inter Personal	6. a. Keterlibatan kerja. b. Partisipasi kerja.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dari Sangat Setuju (SS) yang diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan sampai dengan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

c. Metode Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas yaitu sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas digunakan untuk

mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada proyek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data yang valid. Instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat. Untuk menguji validitas data dalam penelitian ini, dapat dilihat dari tampilan output Cronbach Alpha pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan ketentuan jika nilai *corrected item-total correlation* > nilai r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid (Ghozali, 2011: 53). Pengujian validitas ini kemudian dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS Ver. 12 for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan ukuran kestabilan dan konsistensi dari konsep ukuran instrumen atau alat ukur, sehingga nilai yang diukur tidak berubah dalam nilai tertentu. Data yang reliabel dalam instrumen penelitian berarti data tersebut dapat dipercaya.

Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*, ketentuannya jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka instrument tersebut reliabel (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011:48).

d. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Suatu analisis yang menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data-data hasil penelitian yang akan dianalisis. Analisis ini membahas item penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel-variabel penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa statistik deskriptif dimaksudkan untuk melakukan analisis data yang sesuai dengan klasifikasi responden ke dalam prosentase.

2. Statistik Inferensial

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian dengan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik.

i. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat kesalahan-kesalahan/pengganggu yang dapat mempengaruhi kesimpulan akhir. Pengujian asumsi klasik terdiri dari:

ii. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat graik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2000).

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.
- iii. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2001), uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan

demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

iv. Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2001), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Faktor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan.

v. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja pegawai
- a : Konstanta
- b_1 - b_2 : Koefisien regresi
- X_1 : Tunjangan kinerja
- X_2 : Kepuasan kerja
- e : *Error term*

a) Uji nilai t

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t, dengan tingkat signifikan (α) 5%. Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika P value (*sig*) < α sebesar 0,05, maka H_a diterima.
- Jika P value (*sig*) > α sebesar 0,05, maka H_a ditolak.

b) Uji nilai F

Pengujian atas variabel-variabel penelitian menggunakan uji nilai F, dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara semua variabel independen terhadap variabel dependennya secara simultan. Jika P value (*sig*) < α (α), maka terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara tunjangan kinerja dengan kepuasan kerja, dalam penelitian ini digunakan analisis koefisien korelasi *product moment* dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai *sig* < 5%, maka terdapat hubungan yang signifikan, sedangkan apabila nilai *sig* > 5% maka tidak ada hubungan yang signifikan antara tunjangan kinerja dengan kepuasan kerja.

Semua pengujian dalam penelitian ini menggunakan program
SPSS for Windows.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah cara penganalisaan data tanpa menggunakan perhitungan angka-angka, melainkan mempergunakan perbandingan yang berhubungan dengan responden, dengan menggunakan analisis prosentase yaitu metode yang membandingkan jumlah responden yang memilih dari masing-masing pilihan dengan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan 100%.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri yang bekerja di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini dilakukan selama dua minggu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh anggota Polri. Kuesioner yang disebar berjumlah 140 kuesioner. Namun, dari 140 kuesioner yang disebar tersebut, yang kembali pada peneliti hanya sebanyak 135 kuesioner. Setelah melalui pengecekan terhadap jawaban responden, diperoleh 112 kuesioner yang memenuhi standar penelitian. Sehingga ditetapkan jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 orang anggota Polri. Dari kuesioner tersebut diperoleh beberapa karakteristik dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
< 30 tahun	15	13,4
30-40 tahun	36	32,1
41-50 tahun	46	41,1
>50 tahun	15	13,4

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 46 orang (41,1%), berusia antara 30-40 tahun sebanyak 36 orang (32,1%), dan yang berusia kurang dari 30 tahun serta di atas 50 tahun ada 15 orang (13,4%).

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	66	58,9
Perempuan	46	41,1

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 66 orang (58,9%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang (41,1%).

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	35	31,3
D3	66	58,9
S1	11	9,8

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar menempuh pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 58,9%, SMA sebanyak 35 orang atau sebesar 31,3%, dan S1 sebanyak 11 orang (9,8%) dari jumlah keseluruhan sampel penelitian.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
0-5 tahun	19	17,0
6-10 tahun	28	25,0
11-15 tahun	36	32,1
>16 tahun	29	25,9

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar masa kerjanya telah mencapai 11-15 tahun yaitu sebanyak 36 orang (32,1%), lebih dari 16 tahun sebanyak 29 orang (25,9%), antara 6-10 tahun sebanyak 28 orang (25,0%) dan antara 0-5 tahun sebanyak 19 orang (17,0%) dari jumlah keseluruhan sampel penelitian.

B. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil ujicoba terhadap instrumen tunjangan kinerja anggota Polri yang bekerja di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Terhadap Instrumen Tunjangan Kinerja

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Tunjangan Kinerja	Item 1	0,822	0,361	Valid
	Item 2	0,609	0,361	Valid
	Item 3	0,472	0,361	Valid
	Item 4	0,787	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah

Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa instrumen tunjangan kinerja mempunyai butir valid pada item 1, 2, 3 dan 4 karena mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,361 ($n = 30$; $\alpha = 5\%$). sehingga keempat item tersebut bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil ujicoba terhadap instrumen kepuasan kerja anggota Polri yang bekerja di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut.

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja	Item 1	0,653	0,361	Valid
	Item 2	0,880	0,361	Valid
	Item 3	0,712	0,361	Valid
	Item 4	0,391	0,361	Valid
	Item 5	0,840	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah

Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa instrumen kepuasan kerja mempunyai butir valid pada item 1, 2, 3, 4 dan 5 karena mempunyai nilai r hitung $>$ r table sebesar 0,361 ($n = 30$; $\alpha = 5\%$). Sehingga kelima item tersebut bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil ujicoba terhadap instrumen kinerja pegawai yang bekerja di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut.

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Terhadap Instrumen Kinerja Anggota Polri

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja	Item 1	0,929	0,361	Valid
	Item 2	0,891	0,361	Valid
	Item 3	0,481	0,361	Valid
	Item 4	0,907	0,361	Valid
	Item 5	0,515	0,361	Valid
	Item 6	0,908	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah

Tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa instrumen kinerja anggota Polri mempunyai butir valid pada item 1, 2, 3, 4, 5 dan 6 karena

mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,361 ($n = 30$; $\alpha = 5\%$). Sehingga keenam item tersebut bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 9.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Tunjangan Kinerja	0,828	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,865	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,920	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa kedua instrumen dalam penelitian ini mempunyai nilai alpha di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

C. Deskriptif Statistik

Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian. Dimana variabel bebasnya adalah tunjangan kinerja (χ_1) dan kepuasan kerja (χ_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja anggota Polri (y). Data dari kedua variabel tersebut diperoleh dengan menggunakan angket atau kuesioner. Deskripsi data

dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, *mean*, dan simpangan baku (*standard deviasi*) dari masing-masing variabel.

1. Variabel Tunjangan Kinerja (χ_1)

Data tentang tunjangan kinerja diterangkan dalam kuesioner yang terdiri dari 4 item, mempunyai 5 alternatif jawaban sehingga kemungkinan skor tertinggi yang dicapai adalah 20 dan skor terendah 4. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah 6, tertinggi 20, *mean* 16,54, dan standar deviasinya 2,885.

2. Variabel Kepuasan Kerja (χ_2)

Data tentang kepuasan kerja diterangkan dalam kuesioner yang terdiri dari 5 item, mempunyai 5 alternatif jawaban sehingga kemungkinan skor tertinggi yang dicapai adalah 25 dan skor terendah 5. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah 8, tertinggi 25, *mean* 19,79, dan standar deviasinya 3,812.

3. Variabel Kinerja Anggota Polri (y)

Data tentang kinerja anggota Polri diterangkan dalam kuesioner yang terdiri dari 6 item, mempunyai 5 alternatif jawaban sehingga kemungkinan skor tertinggi yang dicapai adalah 30 dan skor terendah 6. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah 10, tertinggi 30, *mean* 23,70 dan standar deviasinya 4,067.

D. Analisis Pendapat Pegawai Terhadap Kinerja anggota Polri

Kinerja anggota Polri adalah hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi seorang anggota Polri pada organisasi di mana anggota Polri tersebut bekerja. Banyak faktor yang mendorong kinerja anggota Polri, salah satunya adalah adanya pemberian tunjangan kinerja, di mana hal ini dapat menimbulkan rasa puas dan tidak puas dalam diri anggota Polri. Anggota Polri yang puas akan bersikap positif terhadap pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

Berikut ini adalah indikator kinerja anggota Polri yang menjadi bahan dalam penelitian ini:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.
- f. Hubungan interpersonal .

Berikut disajikan tabel hasil tanggapan responden mengenai kinerja anggota Polri.

Tabel 10
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerjaanggota Polri

No	Uraian	SS	S	N	TS	STS
1	Kemampuan anggota Polri mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja.	25	54	21	6	3
2	Tugas yang diberikan selalu dapat mencapai hasil yang telah ditentukan.	39	51	13	6	3
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	22	63	20	7	-
4	Berupaya meminimalkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.	34	55	18	3	2
5	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan dan ketentuan yang berlaku diinstansi.	26	64	2	-	-
6	mengerti dengan tugas dan pekerjaan masing-masing dan bisa bekerja sama dengan rekan kerja.	27	52	22	7	4

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas semua pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya memiliki keinginan untuk meningkatnya kinerjanya dan mendukung pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan beban tugas masing-masing anggota Polri yang dapat mendorong kepuasan anggota Polri terhadap pekerjaannya.

E. Analisis Pendapat Anggota Polri Terhadap Tunjangan Kinerja

Untuk menganalisis pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja yang erat kaitannya dengan kinerja para anggota Polri, maka akan dinilai menurut beberapa pedoman dalam pemberian tunjangan kinerja yang bersangkutan, diantaranya adalah:

1. Adil, pemberian tunjangan kinerja seharusnya dilakukan dengan adil.
2. Sesuai prinsip *equity*, pemberian tunjangan kinerja selayaknya diberikan sesuai dengan beban kerja atau tugas yang diemban, bukan berdasarkan pada golongannya saja.
3. Kompetitif, pemberian tunjangan kinerja seharusnya diberikan berbeda-beda antara satu pegawai dengan anggota Polri yang lain berdasarkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga pegawai termotivasi untuk bersaing dalam menjalankan tugas dengan baik untuk mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih banyak.
4. Layak, pemberian tunjangan kinerja seharusnya diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup anggota Polri.

Berikut disajikan tabel hasil tanggapan responden mengenai tunjangan kinerja yang diberikan oleh institusi.

Tabel 11
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kinerja

No	Uraian	SS	S	N	TS	STS
1	Pemberian tunjangan kinerja sudah adil.	44	57	6	3	2
2	Pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja.	33	70	-	7	2
3	Pemberian tunjangan kinerja untuk masing-masing bagian sudah sesuai berdasarkan resiko tugas.	28	69	6	8	1
4	Pemberian tunjangan kinerja untuk setiap anggota Polri sudah layak.	40	60	4	7	1

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas semua pernyataan yang diberikan. Hal ini berarti responden sangat mendukung dan menerima bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat merangsang kinerja mereka.

F. Analisis Pendapat Anggota Polri Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan interpretasi perasaan suka atau tidak suka seorang anggota Polri terhadap hasil pekerjaan mereka yang didorong oleh terpenuhinya faktor gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka seseorang tidak akan puas.

Berikut ini adalah indikator dari kepuasan kerja yang menjadi bahan dalam penelitian ini:

1. Hasil persepsi anggota Polri terhadap pekerjaan.
2. Penilaian anggota Polri terhadap perbedaan antara imbalan dengan harapan.
3. Sikap anggota Polri terhadap pekerjaan.

Berikut disajikan tabel hasil tanggapan responden mengenai kepuasan terhadap hasil pekerjaannya.

Tabel 12
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Uraian	SS	S	N	TS	STS
1	Puas dengan hasil pekerjaan.	34	62	6	8	2
2	Tunjangan kinerja yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.	30	62	5	10	5
3	Tetap bekerja dengan sungguh-sungguh, walau tidak ada tunjangan kinerja.	28	65	7	11	1
4	anggota Polri yang beban pekerjaannya banyak selayaknya mendapat tunjangan kinerja yang lebih besar.	36	58	9	9	-
5	anggota Polri selama bekerja di instansi mengerjakan semua tugas dengan baik.	34	46	15	12	5

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas semua pernyataan yang diberikan. Hal ini berarti responden sangat mendukung dan menerima bahwa kepuasan yang mereka rasakan terhadap hasil pekerjaan sedikitnya didukung oleh adanya pemberian tunjangan kinerja oleh instansi sehingga mereka terpacu untuk meningkatkan kinerja mereka.

G. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

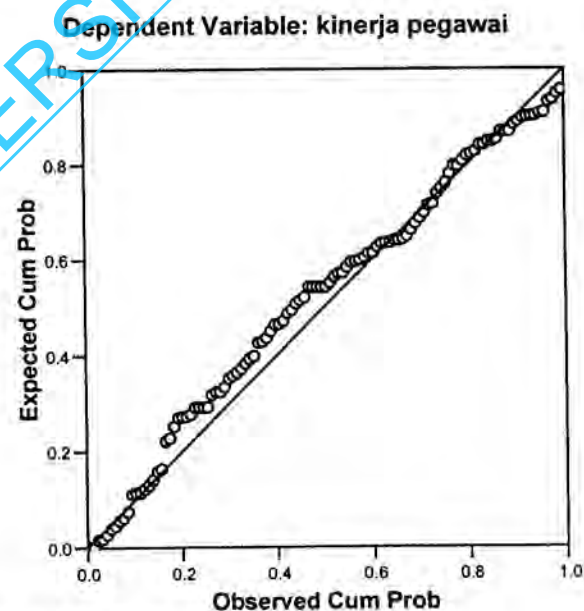
Sebelum dilakukan analisis regresi terhadap variabel-variabel penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuannya adalah

agar data yang digunakan layak dijadikan sumber pengujian dan dapat dihasilkan kesimpulan yang benar. Uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas Data

Menurut Gozali (2011:160), uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar berikut ini

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Sekunder Diolah

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Data

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Berdasarkan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dan bila menggunakan VIF, nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Tunjangan kinerja	0,999	1,001
Kepuasan kerja	0,999	1,001

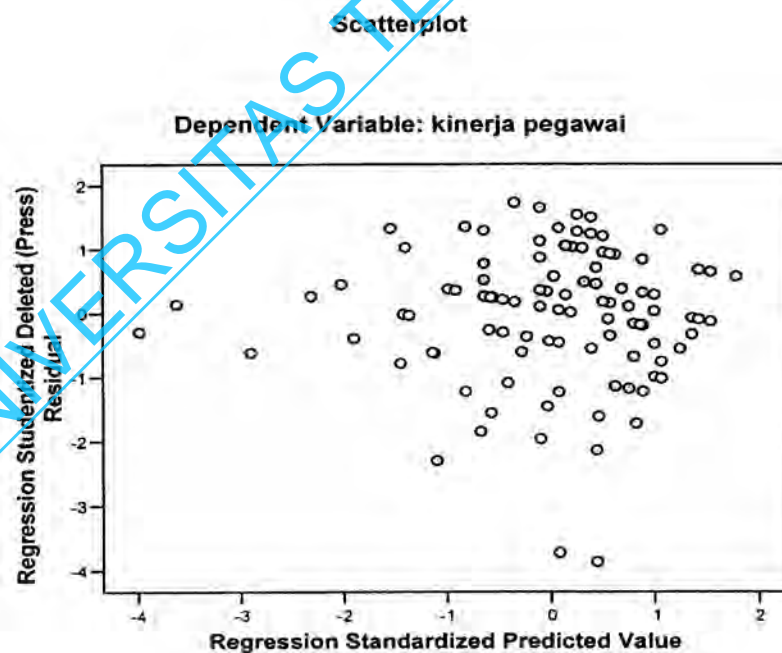
Sumber : Data Sekunder Diolah

Hasil regresi yang dilakukan pada tabel 13 menunjukkan bahwa nilai VIF atau *Variance Inflation Faktor* variabel tunjangan kinerja dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 1,001. Nilai-nilai tersebut semuanya kurang dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* untuk

variabel tunjangan kinerja dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,999 yang lebih besar dari 10%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola

tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependennya. Hasil pengujianya adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Ringkasan Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

	Koefisien	t	Sig
Konstanta	14,829	5,154	0,000
Tunjangan kinerja	0,286	2,210	0,029
Kepuasan kerja	0,209	2,134	0,035

Sumber : data primer diolah

R Squared = 0,082

F Ratio = 4,837

Probabilitas F = 0,010

Berdasarkan tabel 14 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,829 + 0,286X_1 + 0,209X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta : 14,829

Dari hasil analisis diperoleh nilai konstanta sebesar 14,829, hal ini berarti walaupun tidak ada pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja, kinerja anggota Polri tetap sebesar 14,829.

b. Koefisien regresi tunjangan kinerja : 0,286

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0,286, hal ini berarti apabila pemberian tunjangan kinerja dinaikkan dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja anggota Polri akan meningkat sebesar 0,286.

c. Koefisien regresi kepuasan kerja : 0,209

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0,209, hal ini berarti apabila kepuasan kerja anggota Polri meningkat dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja anggota Polri juga akan meningkat sebesar 0,209.

3. Uji t

Interpretasi terhadap uji t, menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri karena mempunyai nilai t hitung sebesar 2,210 dengan Sig sebesar $0,029 < \text{taraf signifikan sebesar } 5\%$. Hal ini berarti H_{a1} , diterima.

Variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri karena mempunyai nilai t hitung sebesar

2,134 dengan Sign sebesar $0,035 < \text{taraf signifikan sebesar } 5\%$. Hal ini berarti H_{a2} , diterima.

4. Uji F

Interpretasi uji F atau secara simultan, variabel independen yang terdiri dari tunjangan kinerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,010 < \text{taraf signifikan sebesar } 5\%$. Hal ini berarti H_{a3} , diterima.

H. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden akan ditunjukkan melalui tabel tentang tunjangan kinerja anggota Polres Sintang, dalam penelitian ini tabel pertama yang akan ditampilkan adalah tabel data mengenai sudah adilnya pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Polres Sintang, data tabel sebagai berikut :

item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	1,8	1,8	1,8
TS	3	2,7	2,7	4,5
N	6	5,4	5,4	9,8
S	57	50,9	50,9	60,7
SS	44	39,3	39,3	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Dari data tabel diatas diketahui bahwa pada item 1 menyatakan bahwa mayoritas responden sebanyak 57 (50,9 %) Setuju bahwa selama ini pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Polres Sintang sudah adil.

Selanjutnya akan ditunjukkan tabel tentang pemberian tunjangan kinerja yang sudah sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja. Tabel sebagai berikut :

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	7	6,3	6,3	8,0
	S	70	62,5	62,5	70,5
	SS	33	29,5	29,5	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari hasil data tabel diatas diketahui pada item 2 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 70 (62,5%) setuju bahwa Selama ini pemberian tunjangan kinerja sudah sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja.

Kemudian dibawah ini akan ditunjukkan tabel tentang Pemberian tunjangan kinerja untuk masing-masing bagian sudah sesuai berdasarkan resiko tugas. Data tabel sebagai berikut :

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	8	7,1	7,1	8,0
	N	6	5,4	5,4	13,4
	S	69	61,6	61,6	75,0
	SS	28	25,0	25,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari data tabel diatas, diketahui pada item 3 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 69 (61,6%) setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja untuk masing-masing bagian sudah sesuai berdasarkan resiko tugas.

Selanjutnya akan disajikan tabel mengenai sudah layak nya pemberian tunjangan kinerja kepada anggota Polri pada saat ini. Data tabel sebagai berikut :

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	7	6,3	6,3	7,1
	N	4	3,6	3,6	10,7
	S	60	53,6	53,6	64,3
	SS	40	35,7	35,7	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari data tabel diatas diketahui pada item 4 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 60 (53,6%) setuju bahwa tunjangan kinerja untuk anggota Polri saat ini sudah layak.

Selanjutnya akan ditunjukkan tentang tanggapan responden mengenai kepuasan kerja. Dan akan disajikan tabel mengenai tanggapan responden mengenai kepuasan dengan hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan. Data tabel sebagai berikut :

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	8	7,1	7,1	8,9
	N	6	5,4	5,4	14,3
	S	62	55,4	55,4	69,6
	SS	34	30,4	30,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Kemudian didapatkan data tabel diatas melalui responden tentang Kepuasan Kerja. Pada item 5 diatas menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 62 (55,4%) setuju bahwa selama ini puas dengan hasil pekerjaan yang sudah di kerjakan.

Kemudian dibawah ini akan ditunjukkan tentang tunjangan kinerja yang di terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang di jalani.. Dan data tabel sebagai berikut :

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4,5	4,5	4,5
	TS	10	8,9	8,9	13,4
	N	5	4,5	4,5	17,9
	S	62	55,4	55,4	73,2
	SS	30	26,8	26,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari data tabel diatas, menunjukkan bahwa item 6 menyatakan mayoritas responden yakni sebanyak 62 (55,4%) setuju bahwa Selama ini tunjangan kinerja yang di terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang di jalani.

Dan dibawah ini akan ditunjukkan tabel yang menyatakan bahwa responden akan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak ada tunjangan kinerja. Dan data tabel sebagai berikut :

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	11	9,8	9,8	10,7
	N	7	6,3	6,3	17,0
	S	65	58,0	58,0	75,0
	SS	28	25,0	25,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari tabel diatas yakni item 7 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 65 (58%) setuju bahwa akan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak ada tunjangan kinerja.

Kemudian dibawah ini akan ditunjukkan tabel tentang anggota Polri yang pekerjaannya banyak selayaknya mendapat tunjangan kinerja yang lebih besar. Dan data tabel sebagai berikut :

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	8,0	8,0	8,0
	N	9	8,0	8,0	16,1
	S	58	51,8	51,8	67,9
	SS	36	32,1	32,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari data tabel di atas yakni pada item 8 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 58 (51,8%) setuju bahwa anggota Polri yang pekerjaannya banyak selayaknya mendapat tunjangan kinerja yang lebih besar.

Selanjutnya akan ditunjukkan tabel tentang tanggapan responden mengenai selama responden bekerja di instansi ini, responden mengerjakan semua tugas dengan baik. Data tabel sebagai berikut :

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4,5	4,5	4,5
	TS	12	10,7	10,7	15,2
	N	15	13,4	13,4	28,6
	S	46	41,1	41,1	69,6
	SS	34	30,4	30,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dan data tabel di atas pada item 9 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 48 (41,1%) setuju bahwa Selama responden bekerja di instansi ini, responden mengerjakan semua tugas dengan baik.

Kemudian dibawah ini akan ditunjukkan tanggapan responden tentang kinerja anggota Polri, kemudian akan disajikan tabel tentang bahwa selama ini tingkat kesalahan yang dimiliki oleh pegawai mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja. Dan data tabel sebagai berikut :

item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2,7	2,7	2,7
	TS	6	5,4	5,4	8,0
	N	21	18,8	18,8	26,8
	S	54	48,2	48,2	75,0
	SS	28	25,0	25,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari data tabel diatas yakni pada item 10 dijelaskan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 54 (48,2%) setuju bahwa selama ini tingkat kesalahan yang dimiliki oleh anggota Polri mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja.

Kemudian dibawah ini akan ditunjukkan tabel tentang setiap anggota Polri yang diberikan tugas selalu dapat mencapai hasil yang telah ditentukan. Data tabel sebagai berikut :

item 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2,7	2,7	2,7
	TS	6	5,4	5,4	8,0
	N	13	11,6	11,6	19,6
	S	51	45,5	45,5	65,2
	SS	39	34,8	34,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari data tabel diatas diketahui bahwa pada item 11 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 51 (45,5%) setuju bahwa Setiap anggota Polri yang diberikan tugas selalu dapat mencapai hasil yang telah ditentukan.

Selanjutnya akan ditunjukkan tabel mengenai sebagian besar anggota Polri selalu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tabel sebagai berikut :

item 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	6,3	6,3	6,3
	N	20	17,9	17,9	24,1
	S	63	56,3	56,3	80,4
	SS	22	19,6	19,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Pada tabel diatas yakni pada item 12 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 63 (56,3%) setuju bahwa sebagian besar anggota Polri selalu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berikut ini akan ditunjukkan tabel yang menyatakan bahwa sebagian besar anggota Polri berupaya untuk meminimalkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya. Tabel sebagai berikut :

item 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	3	2,7	2,7	4,5
	N	18	16,1	16,1	20,5
	S	55	49,1	49,1	69,6
	SS	34	30,4	30,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari tabel diatas yakni pada item 13 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 55 (49,1%) setuju bahwa Sebagian besar anggota

Polri berupaya untuk meminimalkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya.

Kemudian dibawah ini akan ditunjukkan tabel tentang sebagian besar anggota Polri yang telah mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tuntutan dan ketentuan yang berlaku di instansi. Data tabel sebagai berikut :

item 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	22	19,6	19,6	19,6
	S	64	57,1	57,1	76,8
	SS	26	23,2	23,2	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari tabel diatas yaitu item 14 dijelaskan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 55 (49,1%) setuju bahwa 64 (57,1%) setuju bahwa sebagian besar anggota Polri telah mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tuntutan dan ketentuan yang berlaku di instansi.

Dibawah ini akan disajikan tabel bahwa Setiap anggota Polri telah mengerti dengan tugas dan pekerjaannya dan bisa bekerja sama dengan rekan kerja. Data tabel sebagai berikut :

item 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	3,6	3,6	3,6
	TS	7	6,3	6,3	9,8
	N	22	19,6	19,6	29,5
	S	52	46,4	46,4	75,9
	SS	27	24,1	24,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Dari tabel diatas yaitu pada item 15 menyatakan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 52 (46,4%) setuju bahwa Setiap anggota Polri telah mengerti dengan tugas dan pekerjaannya dan bisa bekerja sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, semua hipotesis dapat didukung oleh data. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja mempengaruhi kinerja anggota Polri, terbukti. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,236 dengan nilai sign sebesar 0,029 yang lebih kecil dari tingkat kepercayaan 5%, artinya kinerja seluruh anggota Polri yang bekerja di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat dipengaruhi oleh besar kecilnya tunjangan kinerja yang diberikan. Sebagaimana telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan institusi. Dengan demikian, tunjangan kinerja dapat disebut sebagai salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai. Anggota Polri merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi institusi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh institusi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Jadi, apabila seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak mendapat hasil yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, niscaya pegawai tersebut tidak bersemangat dalam bekerja dan cenderung untuk bermalasan. Hal ini dikarenakan, beban tugas yang telah anggota Polri kerjakan tidak mendapat balas jasa yang sesuai dengan jerih payahnya, sehingga pegawai cenderung untuk bersantai-santai dalam bekerja. Apabila hal ini berlangsung secara terus menerus tanpa adanya satu penyelesaian dari pimpinan, maka akan mempengaruhi kinerja anggota Polri yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja seluruh organisasi.

Untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh atasan adalah dengan memberikan tunjangan kinerja kepada anggota Polri, baik berupa tunjangan kinerja finansial maupun tunjangan kinerja non finansial. Tunjangan kinerja finansial dapat berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan lain-lain. Tunjangan kinerja non finansial dapat berupa piagam penghargaan, pujian, ucapan terimakasih, promosi jabatan dan pemberian tanda jasa.

Berdasarkan data di atas, sebagian besar responden dalam penelitian ini mendukung atau memberikan pendapat setuju atas pemberian tunjangan kinerja seluruh anggota Polri yang bertugas di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat, dimana pemberian tunjangan kinerja ini dapat merangsang kinerja anggota Polri. Hal ini terlihat dari banyaknya

anggota Polri yang menjawab setuju atas pernyataan mengenai pemberian tunjangan kinerja sudah adil, sesuai dengan beban tugas yang diemban, berbeda untuk masing-masing bagian atau pangkat, dan pemberian sudah layak sesuai dengan kebutuhan hidup pegawai.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri, terbukti. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,209 dan nilai sig sebesar 0,035 yang lebih kecil dari tingkat kepercayaan 5%, artinya kinerja seluruh anggota Polri yang bekerja di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, kepuasan kerja merujuk pada sikap umum anggota Polri terhadap pekerjaannya. Anggota Polri akan merasa puas jika kebutuhan-kebutuhan anggota Polri seperti gaji terpenuhi. Jika tidak, maka anggota Polri merasa tidak puas. Menurut Robbins (2001:198), ada empat faktor penting yang dapat mendorong kepuasan kerja pegawai, yaitu pekerjaan yang menantang secara mental, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Menurut pendapat tersebut, dengan diberikannya tunjangan kinerja dapat mendorong kepuasan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja anggota Polri.

Berdasarkan data penelitian, sebagian besar pegawai memberikan pendapat setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat dapat menumbuhkan perasaan

puas terhadap pekerjaan, seperti yang terlihat dari banyaknya responden yang menjawab setuju atas pernyataan yang menyatakan bahwa anggota Polri merasa puas dengan tunjangan kinerja yang telah sesuai dengan beban kerja. Selain itu, pegawai juga akan merasa puas terhadap pekerjaan jika anggota Polri yang mendapat beban tugas yang banyak maka tunjangan kinerja yang diberikan juga lebih banyak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat sedikitnya didukung oleh adanya kepuasan kerja anggota Polri yang tercermin dalam aspek puas dengan hasil pekerjaan, tetap bekerja dengan baik walau tidak ada tunjangan kinerja dan semua tugas dikerjakan dengan baik.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri secara simultan, terbukti. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas F sebesar 0,010 yang lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja seluruh anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat dipengaruhi oleh tunjangan kinerja dan kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup pegawai melalui pemberian tunjangan kinerja yang adil, layak, sesuai dengan beban tugas dan kompetitif dapat menimbulkan perasaan positif terhadap pekerjaan. Pegawai yang bersikap positif terhadap pekerjaan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya anggota Polri yang bersikap negatif terhadap pekerjaan cenderung akan bermalas-malasan

sehingga dapat menurunkan kinerjanya, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja seluruh elemen intitusi. Jadi, secara simultan pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri. Walaupun secara statistik pengaruhnya hanya sebesar 0,082 atau sebesar 8,2%, sedangkan sisanya sebesar 91,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Adapun beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yang dapat digunakan untuk memberikan kontribusi sekaligus sebagai solusi untuk menambah wacana dalam hal pembahasan mengenai masalah-masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel tunjangan kinerja mempengaruhi kepuasan kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,286 dengan nilai sign sebesar 0,029 yang lebih kecil dari tingkat kepercayaan 5%.
2. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat, dengan hasil penelitian menunjukkan sebesar 0,082 atau sebesar 8,2%.
3. Secara simultan, variabel tunjangan kinerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

B. Saran

1. Supaya terus diberikan tunjangan kinerja sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja terhadap anggota Polri di Polres Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

2. Memperluas penelitian dengan cara menggunakan instansi atau organisasi lain (baik swasta maupun negeri) untuk penelitian-penelitian yang akan datang.
3. Untuk penelitian-penelitian yang akan datang juga sebaiknya menambah untuk variabel independen, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Feinstein, Andrew Hale, 2002. A Study of Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Restaurant Employees, *University of Nevada*, Las Vegas, Online.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi : 5*. Semarang: BP UNDIP.
- Handoko, T Hani, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Helmi, Avin Fadila, 2006. *Disiplin Kerja*, Buletin Psikologi, Tahun IX.
- Nitisemito, Alex, 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Okpara, John. O, 2004. Job Satisfaction and Organizational Commitment: Are There Differences Between American and Nigerian Managers Employed in The US MNCs in Nigeria?, *Academy of Business & Administrative Science*, Montreux, Switzerland.
- Robbins, Stephens P, 2001. *Perilaku Organisasi*, Prehallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2001. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS*, PT Gramedia Jakarta.
- Sekaran, U, 2000. *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach*, 3rd ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora, Henry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua STIE YKPN Jakarta.
- Siagian. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujatmoko, Koko, 2007. Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin's Donat Cabang Arteri Jakarta, *Karya Ilmiah*, Program Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara, Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein, 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT. Gramedia Pusaka Utama.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian RI

Peraturan Presiden Nomor 73 Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Negeri Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Kuesioner ini dibuat untuk mengetahui "ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES SINTANG KABUPATEN SINTANG PROPINSI KALIMANTAN BARAT". Informasi yang Anda berikan akan membantu kami untuk memahami dengan baik tentang pengaruh pemberian tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Sintang Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat. Karena anda satu-satunya yang dapat memberi gambaran yang benar tentang hal tersebut, saya memohon anda untuk merespons pertanyaan secara terbuka dan jujur

Respon Anda akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan digunakan untuk hal-hal di luar penelitian ini. Terimakasih atas waktunya dan kerja sama Anda.

Kalimantan Barat, April 2013

Hormat kami,

Peneliti

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda checklist (√) pada pernyataan yang sesuai dengan pilihan jawaban Anda.

Kategori skor:

Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 5 Setuju (S) : skor 2

Tidak Setuju (TS) : skor 4 Sangat Setuju (S) : skor 1

Netral (N) : skor 3

A. Identitas Responden

1. Usia Anda (tahun) : (isi sendiri)
2. Jenis kelamin Anda: Wanita/Pria (coret yang tidak perlu)
3. Pendidikan :(isi sendiri)
4. Masa kerja :tahun

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda Checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara.

B. Pernyataan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Tunjangan Kinerja						
1	Selama ini pemberian tunjangan kinerja sudah adil.					
2	Selama ini pemberian tunjangan kinerja sudah sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja.					
3	Pemberian tunjangan kinerja untuk masing-masing bagian sudah sesuai berdasarkan resiko tugas.					
4	Selama ini pemberian tunjangan kinerja sudah layak.					
Kepuasan kerja						
5	Selama ini saya puas dengan hasil pekerjaan yang sudah saya kerjakan.					
6	Selama ini tunjangan kinerja yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani.					
7	Saya akan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak ada tunjangan kinerja.					
8	Anggota Polri yang pekerjaannya banyak selayaknya mendapat tunjangan kinerja yang lebih besar.					
9	Selama saya bekerja di instansi ini saya mengerjakan semua tugas dengan baik.					
Kinerja Anggota polri						
10	Selama ini tingkat kesalahan yang dimiliki oleh anggota Polri mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja.					
11	Setiap anggota Polri yang diberikan tugas selalu dapat mencapai hasil yang telah ditentukan.					
12	Sebagian besar anggota Polri selalu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
13	Sebagian besar anggota Polri berupaya untuk meminimalkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya.					
14	Sebagian besar anggota Polri telah mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tuntutan dan ketentuan yang berlaku di instansi.					
15	Setiap anggota Polri telah mengerti dengan tugas dan pekerjaannya dan bisa bekerja sama dengan rekan kerja.					

karakteristik responden

resp	usia	JK	Pnddk	masa krj
1	1	1	2	3
2	4	2	2	2
3	3	1	1	3
4	2	2	2	2
5	2	2	2	2
6	4	1	1	4
7	4	2	1	2
8	2	1	1	1
9	3	1	2	3
10	4	1	2	4
11	3	2	2	2
12	3	2	2	2
13	3	1	2	4
14	3	1	2	4
15	1	2	2	2
16	1	1	2	4
17	2	1	2	4
18	2	2	1	2
19	3	2	2	2
20	3	1	1	3
21	2	2	1	3
22	4	2	2	2
23	4	1	2	3
24	2	2	2	3
25	3	1	2	3
26	3	2	2	3
27	3	2	1	3
28	3	1	3	4
29	3	1	2	4
30	2	2	2	3
31	2	1	3	3
32	3	1	3	3
33	2	1	2	3
34	3	1	2	3
35	3	1	1	1
36	2	1	2	4

keterangan:

usia

- 1 : < 30 tahun
- 2 : 30-40 tahun
- 3 : 41-50 tahun
- 4 : > 50 tahun

jenis kelamin

- 1 : laki-laki
- 2 : perempuan

pendidikan

- 1 : SMA
- 2 : D3
- 3 : S1

masa kerja

- 1 : 0-5 tahun
- 2 : 6-10 tahun
- 3 : 11-15 tahun
- 4 : > 16 tahun

37	3	1	2	4
38	3	2	3	2
39	2	2	2	2
40	3	1	1	4
41	2	2	2	2
42	1	1	1	4
43	1	1	2	4
44	2	2	2	2
45	2	1	3	3
46	4	1	1	3
47	3	2	2	2
48	3	1	1	3
49	3	2	3	2
50	3	2	2	2
51	1	1	1	1
52	1	2	1	2
53	2	1	2	1
54	2	1	2	3
55	3	1	3	3
56	3	2	2	2
57	2	2	2	2
58	4	1	3	3
59	1	1	2	1
60	4	2	3	2
61	3	1	2	1
62	2	2	2	3
63	2	2	2	2
64	4	1	1	2
65	4	1	3	4
66	2	2	2	2
67	3	1	2	2
68	4	1	1	4
69	3	1	2	1
70	3	1	2	4
71	2	1	2	1
72	3	1	2	1
73	3	1	1	1
74	2	2	2	1
75	3	1	1	4

76	3	1	1	4
77	2	2	2	4
78	3	1	1	4
79	2	1	2	4
80	1	2	1	3
81	1	1	2	3
82	2	2	2	4
83	2	2	1	4
84	1	1	1	3
85	1	2	2	2
86	2	1	2	1
87	2	1	1	1
88	3	1	1	3
89	3	2	1	3
90	2	2	2	3
91	4	1	2	1
92	4	1	1	3
93	2	2	2	3
94	3	1	2	1
95	3	1	2	1
96	3	1	2	4
97	3	1	1	4
98	3	1	1	1
99	2	1	1	4
100	2	2	1	3
101	3	2	2	3
102	2	1	2	4
103	1	2	3	4
104	1	1	2	3
105	2	1	2	2
106	2	2	2	1
107	4	2	2	3
108	3	1	1	2
109	3	2	2	3
110	3	1	1	3
111	3	2	1	1
112	1	2	2	4

respon terhadap kinerja anggota Polri

resp	1	2	3	4	5	6	jml
1	4	5	4	4	5	4	26
2	3	5	2	5	5	3	23
3	5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	5	4	5	28
6	5	5	3	5	3	5	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	4	5	4	5	28
10	4	4	4	5	4	4	25
11	4	4	3	4	3	4	22
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	4	5	4	5	28
14	4	4	3	4	3	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	2	2	4	2	4	2	16
20	4	4	4	4	4	4	24
21	1	1	3	1	3	1	10
22	3	3	4	3	4	3	20
23	2	2	3	2	3	2	14
24	3	3	4	3	4	3	20
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	3	18
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	3	4	3	4	22
30	4	4	3	4	3	4	22
31	3	2	2	4	4	3	18
32	3	1	2	3	4	4	17
33	5	5	5	4	4	3	26
34	4	5	4	3	4	4	24
35	4	4	4	3	4	4	23
36	3	4	2	3	3	3	18
37	4	4	4	3	4	3	22
38	5	5	4	4	4	3	25

39	4	4	4	4	4	5	25
40	4	4	3	3	3	2	19
41	3	3	3	3	4	3	19
42	3	4	4	4	4	4	23
43	4	4	2	3	4	3	20
44	4	4	2	3	4	4	21
45	3	3	4	4	4	4	22
46	4	4	5	5	5	4	27
47	3	3	4	4	3	3	20
48	4	5	5	5	5	5	29
49	4	5	4	4	4	4	25
50	4	4	5	5	5	5	28
51	5	5	5	5	5	4	29
52	4	4	4	4	4	5	25
53	5	5	5	4	4	4	27
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	4	4	28
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	4	4	4	4	26
58	5	5	4	4	4	3	25
59	4	4	5	4	4	3	24
60	5	5	4	4	4	4	26
61	4	4	4	3	3	4	22
62	3	3	3	3	4	5	21
63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	5	4	4	4	3	25
65	4	5	4	5	5	5	28
66	4	4	4	4	4	2	22
67	4	4	4	4	4	2	22
68	4	4	4	4	4	1	21
69	4	5	5	5	5	4	28
70	4	5	4	4	5	4	26
71	3	5	2	5	5	3	23
72	5	4	5	5	5	4	28
73	4	4	4	4	5	4	25
74	5	5	4	5	4	5	28
75	5	5	3	5	3	5	26
76	4	4	4	4	4	4	24
77	5	5	5	5	5	5	30
78	5	5	4	5	4	5	28
79	4	4	4	5	4	4	25

80	4	4	3	4	3	4	22
81	4	4	4	4	4	4	24
82	5	5	4	5	4	5	28
83	4	4	3	4	3	4	22
84	4	4	4	4	4	4	24
85	2	5	5	4	5	5	26
86	2	4	4	4	4	4	22
87	4	5	5	4	5	4	27
88	3	5	5	5	5	5	28
89	3	5	5	5	5	5	28
90	4	4	4	4	4	5	25
91	5	4	5	5	5	5	29
92	3	3	4	4	3	3	20
93	4	5	5	5	5	4	28
94	4	4	4	4	4	4	24
95	5	5	4	5	4	5	28
96	4	4	4	5	4	4	25
97	4	4	3	4	3	4	22
98	4	4	4	4	4	4	24
99	5	5	4	5	4	5	28
100	4	4	3	4	3	4	22
101	4	4	4	4	4	4	24
102	4	4	4	4	4	4	24
103	3	3	3	3	3	3	18
104	4	4	4	4	4	4	24
105	2	2	4	2	4	2	16
106	4	4	4	4	4	4	24
107	1	1	3	1	3	1	10
108	3	3	4	3	4	3	20
109	2	3	4	4	4	2	19
110	5	5	4	5	5	5	29
111	1	2	4	4	4	1	16
112	3	2	4	4	4	3	20

Respon Terhadap Tunjangan Kinerja

resp	1	2	3	4	jml
1	5	5	3	4	17
2	3	1	1	1	6
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	20
6	5	4	5	5	19
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	4	5	5	19
10	5	5	4	5	19
11	1	2	2	2	7
12	5	4	5	5	19
13	5	5	5	5	20
14	1	2	2	2	7
15	5	5	5	5	20
16	5	5	4	5	19
17	2	2	2	3	9
18	4	4	4	4	16
19	4	2	2	2	10
20	5	4	3	3	15
21	4	4	4	4	16
22	3	2	2	2	9
23	5	5	5	5	20
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	3	2	2	2	9
28	4	4	4	4	16
29	4	4	2	4	14
30	4	5	3	4	16
31	5	5	5	4	19
32	5	4	4	4	17
33	5	5	3	4	17
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	4	19

37	5	5	5	5	20
38	5	4	5	5	19
39	5	5	5	5	20
40	4	4	4	4	16
41	4	1	3	4	12
42	5	5	4	5	19
43	5	4	4	5	18
44	5	4	5	5	19
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	5	4	4	5	18
53	4	4	4	4	16
54	4	5	4	5	18
55	5	5	4	4	18
56	3	4	4	4	15
57	5	4	4	5	18
58	5	4	4	4	17
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	16
63	5	4	4	4	17
64	5	4	4	4	17
65	4	5	5	4	18
66	4	4	4	4	16
67	2	4	4	4	14
68	5	5	5	5	20
69	5	4	4	4	17
70	3	4	4	5	16
71	5	4	4	5	18
72	4	4	4	5	17
73	5	4	4	5	18
74	4	4	4	4	16
75	5	5	5	5	20

76	4	4	4	4	16
77	4	4	4	4	16
78	4	4	4	4	16
79	4	4	4	4	16
80	5	4	4	5	18
81	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	16
83	5	5	5	5	20
84	4	4	4	4	16
85	2	2	4	2	10
86	4	4	4	4	16
87	4	4	4	4	16
88	4	4	4	4	16
89	4	4	2	4	14
90	5	4	4	4	17
91	4	4	4	5	17
92	4	5	4	4	17
93	4	5	4	5	18
94	5	5	5	5	20
95	5	5	5	5	20
96	4	4	4	4	16
97	4	4	5	5	18
98	4	4	4	4	16
99	4	4	4	4	16
100	4	5	4	5	18
101	4	4	4	5	17
102	4	4	4	4	16
103	4	4	5	4	17
104	4	4	4	3	15
105	4	4	4	4	16
106	4	4	4	3	15
107	4	4	4	4	16
108	4	4	4	4	16
109	3	4	3	4	14
110	4	5	4	5	18
111	4	4	4	4	16
112	4	4	4	2	14

respon terhadap kepuasan kerja

resp	1	2	3	4	5	jml
1	4	5	5	5	4	23
2	5	5	5	4	4	23
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	5	23
6	5	5	4	4	4	22
7	2	2	2	2	2	10
8	4	4	4	5	4	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	3	2	2	2	2	11
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	2	2	2	2	2	10
16	5	5	5	4	5	24
17	1	1	2	2	2	8
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	5	4	21
22	2	2	2	2	2	10
23	1	2	2	2	2	9
24	2	2	2	2	2	10
25	2	2	2	4	2	12
26	3	3	3	4	3	16
27	2	3	3	3	3	14
28	4	5	4	4	5	22
29	5	4	5	4	4	22
30	4	1	4	3	1	13
31	4	4	4	4	5	21
32	5	1	1	4	5	16
33	4	4	4	4	5	21
34	2	4	2	4	5	17
35	5	4	4	5	4	22

36	5	2	4	4	4	19
37	5	1	2	2	5	15
38	4	4	4	5	5	22
39	5	4	5	5	4	23
40	4	4	4	5	4	21
41	5	4	4	4	1	18
42	4	4	4	5	5	22
43	4	5	4	4	5	22
44	4	5	4	5	4	22
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	3	23
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	5	5	3	21
49	4	4	4	4	1	17
50	4	4	4	4	1	17
51	4	5	4	5	4	22
52	4	4	4	5	4	21
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	5	4	3	20
55	4	4	4	3	4	19
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	3	3	18
58	4	4	4	4	3	19
59	4	4	4	4	2	18
60	3	4	3	4	3	17
61	4	5	4	5	3	21
62	4	4	4	4	3	19
63	4	4	4	2	2	16
64	4	4	5	4	3	20
65	5	3	4	3	4	19
66	4	4	3	4	3	18
67	4	4	5	4	3	20
68	4	4	5	4	4	21
69	4	4	4	5	5	22
70	5	4	4	5	5	23
71	4	4	4	4	5	21
72	3	5	3	5	4	20
73	5	4	4	4	5	22
74	4	4	4	4	4	20

75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	5	5	5	4	5	24
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	5	5	5	5	5	25
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	5	4	21
84	4	4	4	5	4	21
85	4	4	4	5	4	21
86	4	4	4	5	4	21
87	2	2	2	4	2	12
88	3	3	3	4	3	16
89	5	5	5	5	5	25
90	4	5	4	4	5	22
91	5	4	5	4	4	22
92	4	1	4	3	1	13
93	4	4	4	5	4	21
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20
101	5	5	5	4	5	24
102	4	4	4	4	4	20
103	3	4	4	5	3	19
104	5	4	4	5	2	20
105	5	5	5	4	4	23
106	4	5	5	4	5	23
107	5	5	4	4	5	23
108	5	5	5	4	5	24
109	5	4	4	3	5	21
110	4	4	4	4	4	20
111	5	3	4	3	5	20
112	5	2	3	3	4	17

Validitas dan Reliabilitas Tunjangan Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12,50	3,155	,822	,713
VAR00002	12,70	2,976	,609	,818
VAR00003	12,73	3,720	,472	,860
VAR00004	12,57	3,289	,787	,732

Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	16,43	5,633	,653	,845
VAR00002	16,50	4,121	,880	,782
VAR00003	16,47	5,568	,712	,833
VAR00004	16,27	6,616	,391	,896
VAR00005	16,60	4,455	,840	,793

Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	19,10	13,748	,929	,882
VAR00002	19,03	13,895	,891	,888
VAR00003	19,20	18,234	,481	,938
VAR00004	19,00	13,655	,907	,886
VAR00005	19,03	17,895	,515	,935
VAR00006	19,13	14,051	,908	,886

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG TUNJANGAN KINERJA

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	3	2,7	2,7	4,5
	N	6	5,4	5,4	9,8
	S	57	50,9	50,9	60,7
	SS	44	39,3	39,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	7	6,3	6,3	8,0
	S	70	62,5	62,5	70,5
	SS	33	29,5	29,5	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	3	7,1	7,1	8,0
	N	6	5,4	5,4	13,4
	S	69	61,6	61,6	75,0
	SS	28	25,0	25,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	7	6,3	6,3	7,1
	N	4	3,6	3,6	10,7
	S	60	53,6	53,6	64,3
	SS	40	35,7	35,7	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KEPUASAN KERJA

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	8	7,1	7,1	8,9
	N	6	5,4	5,4	14,3
	S	62	55,4	55,4	69,6
	SS	34	30,4	30,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4,5	4,5	4,5
	TS	10	8,9	8,9	13,4
	N	5	4,5	4,5	17,9
	S	62	55,4	55,4	73,2
	SS	30	26,8	26,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,9	,9	,9
	TS	11	9,8	9,8	10,7
	N	7	6,3	6,3	17,0
	S	65	58,0	58,0	75,0
	SS	28	25,0	25,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	8,0	8,0	8,0
	N	9	8,0	8,0	16,1
	S	58	51,8	51,8	67,9
	SS	36	32,1	32,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4,5	4,5	4,5
	TS	12	10,7	10,7	15,2
	N	15	13,4	13,4	28,6
	S	46	41,1	41,1	69,6
	SS	34	30,4	30,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

UNIVERSITAS TERBUKA

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KINERJA ANGGOTA POLRI

Frequency Table

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2,7	2,7	2,7
	TS	6	5,4	5,4	8,0
	N	21	18,8	18,8	26,8
	S	54	48,2	48,2	75,0
	SS	28	25,0	25,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2,7	2,7	2,7
	TS	6	5,4	5,4	8,0
	N	13	11,6	11,6	19,6
	S	51	45,5	45,5	65,2
	SS	39	34,6	34,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	6,3	6,3	6,3
	N	20	17,9	17,9	24,1
	S	63	56,3	56,3	80,4
	SS	22	19,6	19,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,8	1,8	1,8
	TS	3	2,7	2,7	4,5
	N	18	16,1	16,1	20,5
	S	55	49,1	49,1	69,6
	SS	34	30,4	30,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	22	19,6	19,6	19,6
	S	64	57,1	57,1	76,8
	SS	26	23,2	23,2	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	3,6	3,6	3,6
	TS	7	6,3	6,3	9,8
	N	22	19,6	19,6	29,5
	S	52	46,4	46,4	75,9
	SS	27	24,1	24,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

UNIVERSITAS TERBUKA

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	15	13,4	13,4	13,4
	30-40 tahun	36	32,1	32,1	45,5
	41-50 tahun	46	41,1	41,1	86,6
	> 50 tahun	15	13,4	13,4	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	66	58,9	58,9	58,9
	perempuan	46	41,1	41,1	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	35	31,3	31,3	31,3
	D3	66	58,9	58,9	90,2
	S1	11	9,8	9,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	19	17,0	17,0	17,0
	6-10 tahun	28	25,0	25,0	42,0
	11-15 tahun	36	32,1	32,1	74,1
	> 16 tahun	29	25,9	25,9	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

DESKRIPTIF STATISTIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tunjangan kinerja	112	6	20	16,54	2,885
kepuasan kerja	112	8	25	19,79	3,812
kinerja pegawai	112	10	30	23,70	4,067
Valid N (listwise)	112				

PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

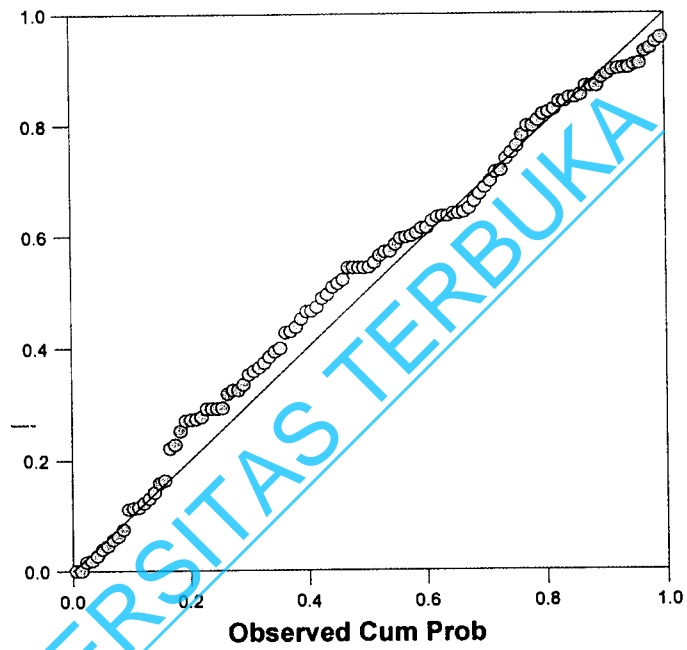
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tunjangan kinerja	,999	1,001
	kepuasan kerja	,999	1,001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Normalitas

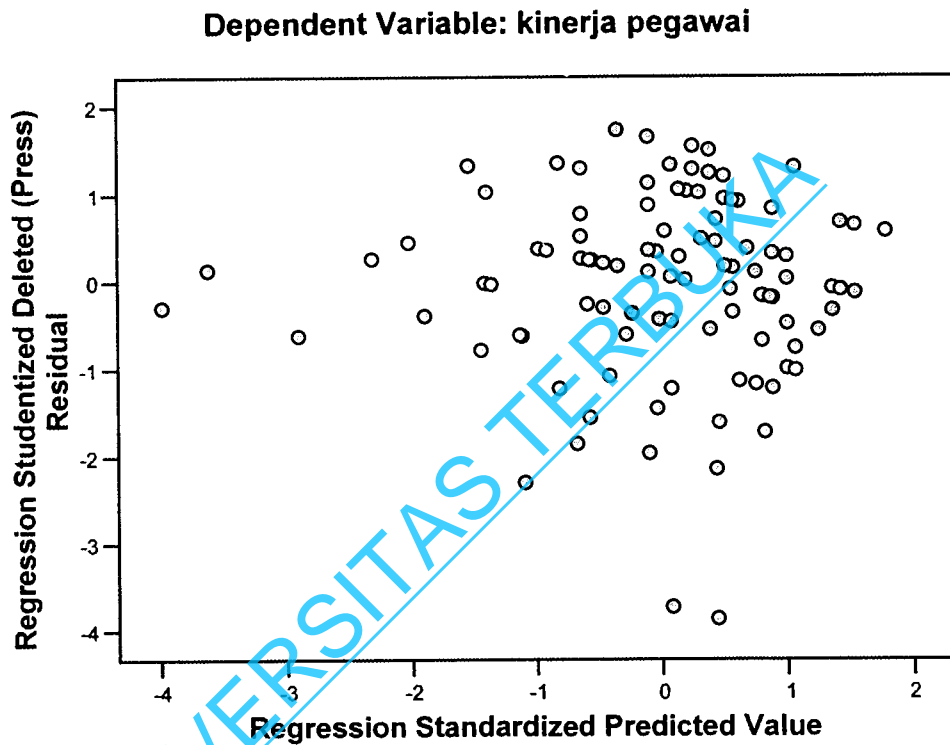
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja Anggota Polri



Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kerja, tunjangan ^a kinerja		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 ^a	,082	,065	3,933

- a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, t
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,637	2	74,819	4,837	,010 ^a
	Residual	1686,041	109	15,468		
	Total	1835,679	111			

- a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, tunjangan kinerja
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,829	2,877		5,154	,000
	Tunjangan kinerja	,286	,129	,203	2,210	,029
	kepuasan kerja	,209	,098	,196	2,134	,035

- a. Dependent Variable: kinerja pegawai