

PENGARUH REMUNERASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRES PASAMAN BARAT

THE INFLUENCE OF REMUNERATION AND WORK DISCIPLINE TO MEMBER PERFORMANCE SECURITY POLICE OFFICERS WEST PASAMAN

Mai Yuliza¹, Novialdi²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman

Email: mai.yuliza@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di kantor Polres Pasaman Barat, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Remunerasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polres pasaman barat. Populasi penelitian ini adalah anggota polres pasaman barat, Jumlah sampel pada penelitian ini di tetapkan sesuai dengan rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau pemula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak di ketahui secara pasti . Pengujian hipotesis digunakan dengan regresi berganda hasil remunerasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,692 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,361 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 82,4% sedangkan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya, implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja anggota polres pasaman barat, dapat dilakukan dengan meningkatkan remunerasi dan disiplin kerja

Kata Kunci : kinerja Anggota, Remunerasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This research was conducted at the West Pasaman Police Office, and the purpose of this study was to determine whether the Remuneration and Work Discipline had an effect on the performance of western-security police officers. The population of this research is the members of the western security police station. The number of samples in this study is determined according to the Slovin formula which is a formula or beginner to calculate the minimum number of samples if the behavior of a population is not known for certain. Hypothesis testing is used with multiple regression results of remuneration has a positive and significant effect with a value of 0.692 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Work Discipline has a positive and significant effect with a value of 0.361 and a significant value of $0.000 < 0.05$. The determination coefficient value is 82.4% while the remaining 17.6% is influenced by other factors, the implication of the results of this study is to improve the performance of western security police officers, can be done by increasing remuneration and work discipline

Keywords: Member performance, Remuneration, Work Discipline

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah sebagai unit penyelenggaran pemerintahan negara dituntut efektifitasnya dalam menjalankan fungsinya.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja, Efektifitas dalam menjalankan fungsinya itu sangat

ditentukan oleh kinerja yang diberikan oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah kinerja anggota Polres Pasaman Barat merupakan suatu yang sangat penting dalam menjamin terlaksananya tugas pokok instansi ini. Oleh karena itu diperlukan strategi yang jitu agar kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya Mathis dan Jackson (2009) mengatakan kinerja adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja anggota Polres Pasaman Barat adalah dengan memberikan tunjangan kinerja atau remunerasi. Pengertian Remunerasi adalah penata kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko, 2003). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Pemberian remunerasi yang diberikan kepada pegawai didasarkan kepada grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional (Ivancevich, 2008). Pada kantor Polres Pasaman Barat pemberian Remunerasi tersebut berdasarkan kelas jabatan dan kepangkatan anggota itu sendiri. Pembayaran remunerasi tersebut langsung

diberikan kepada anggota Polres Pasaman Barat dengan cara mengirimkan ke rekening tabungan pada Bank yang telah ditentukan pada setiap bulannya. Diharapkan dengan adanya remunerasi, kinerja seluruh anggota Polres Pasaman Barat dapat meningkatkan pelayanan di bidang penegakan hukum dan pemeliharaan kamtibmas kepada masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Seperti yang diterapkan di Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Undang-undang NO. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025 dan Peraturan Meneg PAN, Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008, tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi. Kebijakan Remunerasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai negeri di seluruh lembaga Pemerintahan. 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, Peraturan Presiden RI nomor 89 tahun 2015 tanggal 31 Juli 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Peraturan Kapolri nomor 13 tahun 2015 tentang tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Surat Kapolri nomor : B/49/II/2015 tanggal 03 Februari 2015 perihal perhitungan pajak penghasilan (PPh 21) Pemungutan, Penyetoran ke Bank Pemerintah dan Pelaporan ke Kantor Pelayanan Pajak (KPP) oleh masing – masing Satker di lingkungan Polda, Permenkeu nomor 122/PMK-01/2015 tanggal 29 Juli 2015 tentang penyesuaian besarnya penghasilan tidak kena pajak (PTKP). Pemberian remunerasi ini tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan *clean and good governance*.

Selain Remunerasi yang mempengaruhi kinerja anggota Polres Pasaman Barat, disiplin kerja tidak kalah pentingnya. Karena disiplin kerja merupakan modal utama dalam mencapai kinerja tersebut. Disiplin Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012) berarti bahwa setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Disiplin kerja baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap

tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat. Anggota Polres Pasaman Barat tidak asing lagi dengan disiplin kerja karena dalam menciptakan atau mendidik seseorang menjadi anggota kepolisian yang diutamakan terlebih dahulu terkait disiplin. Namun dari sekian banyak anggota Polres Pasaman Barat tidak semuanya yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Ada juga beberapa orang yang tersangkut dalam pelanggaran disiplin diantaranya telat dalam pelaksanaan apel pagi dan siang, tidak masuk kerja, serta melanggar peraturan disiplin lainnya yang berdampak pada penurunan kinerja anggota Polres Pasaman Barat tersebut.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu bila anggota tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam lembaga atau organisasi Polri, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang anggota yang performansi kerjanya dibawah standar. Tujuan pembinaan disiplin kerja sangat penting. Setiap anggota Polres Pasaman Barat mempunyai motif tersendiri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan hampir tidak ada anggota Polres Pasaman Barat yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap anggota Polres Pasaman Barat. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap anggota Polres Pasaman Barat akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa anggota Polres Pasaman Barat bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan status sosial, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada juga anggota Polres Pasaman Barat yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Sastrohadiwiryo, 2003:137).

Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Barat Resor Pasaman Barat adalah salah satu Lembaga Negara yang mempunyai tugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat memelihara ketertiban dan keamanan dalam negeri negara kesatuan Republik Indonesia. Dengan tugas yang sedemikian strategis, tentu perlu didukung dengan sumber daya manusia yang handal. Namun pada kenyataannya, kualitas Sumber Daya Manusia atau SDM masih sepenuhnya belum baik sehingga

kinerja para pegawai menjadi kurang baik. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa pegawai yang absen kerja atau meninggalkan pekerjaan di jam kerja serta adanya beberapa oknum anggota yang melanggar peraturan disiplin kerja dan melakukan pelanggaran hukum seperti terjerat kasus narkoba serta tindak pidana lainnya. Fenomena yang terjadi mengenai rendahnya kinerja pegawai, banyaknya tugas kerja yang harus dirselesaikan, disiplin kerja yang rendah, menurunnya kualitas hasil kerja, serta kurangnya sosialisasi pelaksanaan remunerasi sehinggabanyak pegawai yang kurang paham terhadap tanggung jawab setelah menerima remunerasi tersebut.

Motif anggota Polres Pasaman Barat yang berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para anggota Polres Pasaman Barat. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik anggota Polres Pasaman Barat yang melakukan pelanggaran disiplin. Dalam suatu organisasi seperti Polres Pasaman Barat, disiplin kerja, termasuk hal yang paling penting demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan alat untuk berkomunikasi untuk dapat mencapai sebuah tujuan bersama yang dipakai oleh atasan dengan bawahan maupun oleh sesama anggota dalam suatu organisasi atau dalam lingkup sebuah kantor. Ada kalanya anggota Polres Pasaman Barat melakukan pelanggaran untuk itu diperlukan disiplin kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku menyimpang dari pegawai atau anggota Polres Pasaman Barat tersebut. Untuk mewujudkan hal itu maka diperlukan adanya pengawasan yang ketat serta kerjasama antara atasan dan anggota Polres Pasaman Barat, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para anggota Polres Pasaman Barat secara maksimal di dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat."

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Remunerasi terhadap kinerja anggota Polres Pasaman Barat ?

2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Pasaman Barat ?
3. Bagaimanakah pengaruh Remunerasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja anggota Polres Pasaman Barat.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010), mengemukakan bahwa : secara teoritis, tujuan penilaian kinerja di kategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation atau perkembangan harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi – prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010), mengemukakan bahwa: Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian karyawan
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan

Indikator - Indikator Kinerja

Menurut Sastrohadi Wiryo (2012 : 235-236) mengatakan ada enam indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. 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.
4. Efektivitas
Tingkat pengguna sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta

bantuan, bimbingan dari pegawai atau meminta turut campurnya pegawai guna menghindari hasil merugikan.

6. Komitmen

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2010 : 75)

mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Remunerasi

Pengertian Remunerasi

Dalam peningkatan kinerja, kualitas pelayanan publik serta meningkatkan keamanan dalam negeri yang maksimal dalam lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya Polres Pasaman Barat diberikan tunjangan tambahan berupa Remunerasi yang melekat pada gaji anggota Polres Pasaman Barat.

Pengertian Remunerasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008).

Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para

karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko, 2003). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Pemberian remunerasi yang diberikan kepada anggota Polri didasarkan kepada *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional (Ivancevich, 2008).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa remunerasi merupakan pemberian gaji (*payment*) kepada semua pegawai atau karyawan sebagai imbalan atau penghargaan atas pekerjaan serta kontribusi yang sifatnya rutin kepada organisasi tempat ia bekerja. Dalam kata lain, remunerasi adalah sesuatu yang didapat oleh seorang pegawai dari tempat ia bekerja sebagai bentuk imbalan serta balas jasa atas prestasi maupun kontribusinya kepada organisasi tempat ia bekerja.

Tujuan Remunerasi

Adapun berbagai tujuan diadakannya remunerasi disuatu perusahaan, antara lain:

1. Mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas
2. Memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN).
3. Sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan yang positif antar karyawan. Akan terlihat sekali, mana karyawan yang rajin, dan mana yang pemalas, mana karyawan yang mau belajar, mana juga yang tidak. Dengan begitu, pegawai akan terpacu untuk mengembangkan dirinya.
4. Memaksimalkan keuntungan atau memperoleh laba sebesar-besarnya bagi perusahaan dengan memanfaatkan biaya seefisien mungkin.
5. Menciptakan tata kelola perusahaan yang baik dan bersih.
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan hal ini akan secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas.

Indikator Remunerasi

Indikator-indikator kompensasi (Remunerasi) menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

- 1) Upah dan gaji.
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pegawai produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Insentif.
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Tunjangan.
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas.
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Sistem Remunerasi

Pada prinsipnya, sistem remunerasi yang berbasis kompetensi harus mempertimbangkan secara seimbang imbalan yang diberikan kepada *input* dan *output*. *Input* dalam hal ini adalah bagaimana seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan kinerja. Hal ini berkaitan dengan kompetensi apa yang perlu dikuasai oleh orang tersebut. Untuk itulah, perlu diberikan imbalan untuk kompetensi apa yang telah dikuasai oleh orang tersebut sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Begitu juga dengan *output*, adalah apa hasil kerja yang dicapai oleh orang tersebut dalam pekerjaannya. *Output* ini adalah target kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut, sehingga perlu diberikan imbalan apabila orang tersebut mampu untuk mencapainya.

1. Kompetensi individual adalah kompetensi yang dimiliki dan dibawa oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan sebagai tambahan pendapatan yang diterima dalam bentuk tunjangan atau insentif.

2. Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan baik secara individu, tim ataupun organisasi, yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan dalam bentuk insentif atau bonus.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin kerja

Setiap pekerjaan apalagi pada sebuah instansi kerja atau organisasi tidak pernah terlepas dari suatu masalah, tergantung bagaimana cara anggota mengatasi masalah tersebut sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan mendapatkan solusi atau jalan keluar yang terbaik dari masalah pekerjaan yang dihadapi tersebut.

Disiplin Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012) berarti bahwa setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah". Pengertian disiplin kerja menurut Husin (2000:95) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Lebih lanjut lagi menurut Hasibuan (2001:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut.

Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekwen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan.

Indikator Disiplin kerja

Indikator disiplin kerja karyawan, yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006):

1. Frekwensi kehadiran

Frekwensi kehadiran adalah tingkat kehadiran karyawan setiap harinya di dalam perusahaan.

2. Tujuan dan kemampuan
Tujuan (pekerjaan) yang akan dicapai harus realistis dan ditetapkan dengan jelas, serta dapat mengembangkan kreativitas karyawan.
3. Keteladanan pemimpin
Pemimpin dapat menjadi faktor yang menentukan kedisiplinan karyawannya, karena seorang pemimpin biasanya dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya.
4. Sanksi dan ketegasan
Sanksi adalah salah satu cara yang dilakukan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi, karyawan akan mempertimbangkan segala perilaku yang akan diperbuatnya.. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawannya. Pemimpin harus tegas dalam melakukan tindakan serta harus berani untuk menghukum setiap karyawan yang berperilaku indisipliner sesuai dengan sanksi yang berlaku.
5. Keadilan
Pada dasarnya dalam sifat manusia terdapat ego yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.
6. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menunjang dalam menciptakan kedisiplinan yang baik dan suasana kerja yang nyaman pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan tersebut dapat bersifat vertikal maupun horizontal.
7. Balas jasa
Balas jasa berperan serta dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus mampu memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawannya.

Berdasarkan teori Lateiner dan Levinne (dalam Amriany dkk, 2004) diketahui bahwa aspek – aspek kedisiplinan kerja mencakup hal–hal berikut :

- a. Kehadiran
Seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir pada waktunya tanpa alasan apapun.
- b. Waktu Kerja

Waktu kerja didefinisikan waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja. Mencetak jam kerja pada kartu hadir (*check clock*) merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu kerja karyawan.

- c. . Kepatuhan terhadap Perintah
Kepatuhan terjadi jika seorang melakukan apa yang dinyatakan kepadanya.
- d. Produktivitas Kerja
Produktivitas kerja diartikan sebagai suatu layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan.
- e. Kepatuhan terhadap Peraturan
Serangkaian aturan – aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan itu akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.
- f. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik
Artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh – sungguh sehingga dapat selesai sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut.

Tujuan disiplin kerja

Tujuan disiplin kerja secara umum menurut Sastrohadiwiryono (2002), adalah untuk pembinaan disiplin kerja, demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Secara khusus tujuan disiplin kerja, antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sugiyono 2009, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji serta dibuktikan melalui penelitian dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan. Berdasarkan dari beberapa teori-teori pendukung menurut para ahli maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah :

- H1 : Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polres Pasaman Barat.
- H3: Remunerasi dan Disiplin Kerjasecara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polres Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory researct* melalui penelitian asosiasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Kepolisian pada Kantor Polres Pasaman Barat yang berjumlah 275 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu dengan metode Pengambilan sample secara acak sederhana (simple random sampling) adalah suatu sample yang diambil sedemikian rupa, sehingga satuan elemen dari populasi atau tiap unit penelitian memiliki kesempatan yang sama untuk ditentukan menjadi sample. Oleh karena

populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Supramono, 2004) :

$$n = \frac{N}{1+N(r)^2}$$

$$n = \frac{275}{1+275(0,1)^2}$$

$$n = \frac{275}{2,08}$$

$$n = 132,211 \approx 133$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 133 anggota Kepolisian Polres Pasaman Barat.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala likert. Data yang diperoleh ditabulasi kemudian di olah menggunakan SPSS. Teknik analisa data menggunakan Analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrument penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Dalam uji validitas di penelitian ini, bila nilai korelasi dibawah 0.30, maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang untuk penelitian selanjutnya, Sugiyono (2009). Berdasarkan hal tersebut, makahasil hasil uji validitas data nilai korelasinya diatas 0.30, ini artinya bahwa instrumen yang digunakan valid dan dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas Variabel

Sugiyono (2009:173), reliabilitas menunjuk kepada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena alat ukur tersebut sudah baik alat ukur yang reliabel (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka beberapa kalipun diambil hasilnya tetap akan sama. Sebuah instrumen dinyatakan handal apabila mampu menghasilkan nilai *alpha cronbach* > 0.70. Hasil output ujireliabilitas dengan menggunakan alat bantu *SPSS For Windows* pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	α	Kesimpulan
Kinerja	0,854	0,70	Reliabel
Remunerasi	0,790	0,70	Reliabel
Disiplin kerja	0,877	0,70	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

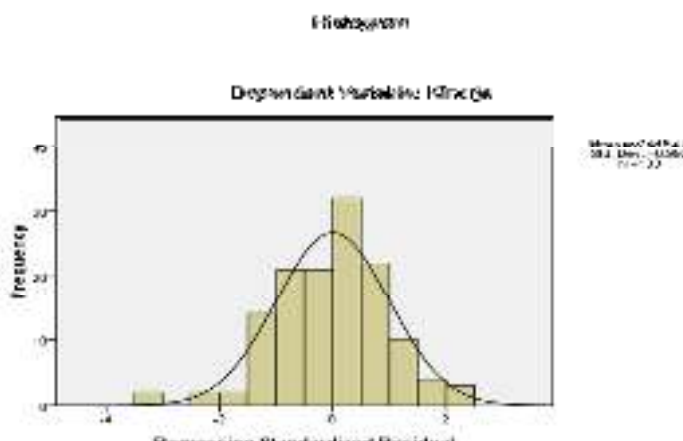
Hasil uji reliabilitas seperti pada tabel di atas terlihat, dari pengujian semua variabel terbukti mempunyai koefisien alpha di atas 0,70. Sehingga dapat dikatakan pada uji reliabilitas variabel dari penelitian adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini handal dan dapat dipercaya (reliabel).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu

atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residul mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, Ghozali (2007). Menurut Ghozali untuk mendeteksi uji normalitas dapat digunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berdasarkan output SPSS ditemukan hasil uji normalitas dengan metode histogram sebagai berikut:



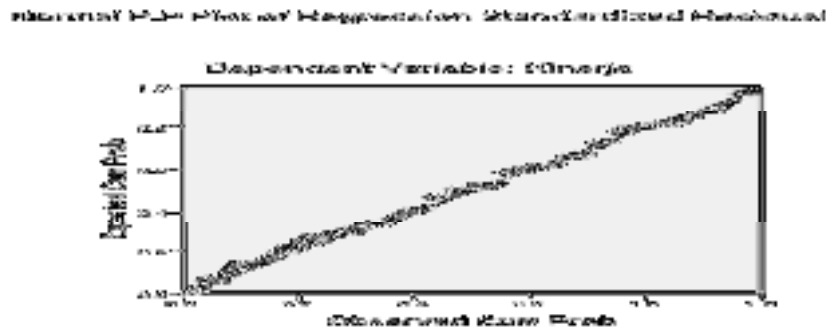
Gambar 1 Histogram

Berdasarkan output grafik histogram di atas, melihat bahwa data observasi berdistribusi secara normal dimana kurvanya adalah normal (membentuk lonceng sempurna). Oleh karena itu uji normalitas terpenuhi sehingga analisa regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dapat dilakukan.

Uji Linearitas

Uji linearitas untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari P-P. Plot. Apabila titik-titik

distribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linear. Menurut Sudjana (2003) mengemukakan bahwa dengan menggunakan diagram pencar (*scatter diagram*) maka dapat terlihat apakah terdapat hubungan linier antara kedua variabel tersebut. Jika terdapat gejala bahwa letak titik-titik (data) itu ada pada atau menyebar sekitar garis lurus maka cukup menjadi alasan bahwa antara variabel-variabel tersebut ada hubungan linear, sedangkan jika datanya menyebar tidak membentuk garis lurus maka termasuk non-linear. Dalam uji linearitas digunakan metode *scatter diagram* yang terlihat pada gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2 Uji Linearitas

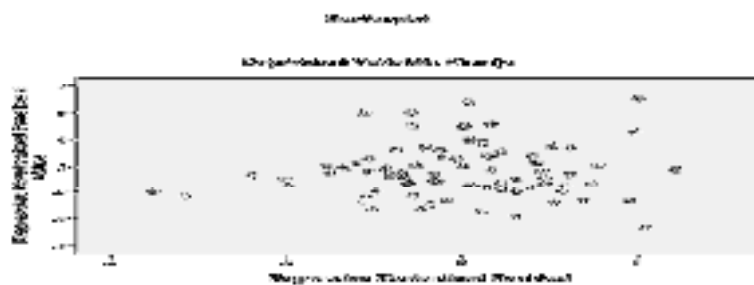
Pada gambar 2 di atas yakni dilakukannya uji deteksi normalitas data dapat dilihat dari penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik uji linearitas di atas. Dalam grafik tersebut terlihat data menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, maka model dalam penelitian ini sudah memenuhi uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah variasi kelompok populasi homogen atau tidak. Jika variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi terjadi tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot Regresi antara

nilai Prediksi Variabel Terikat/Dependent (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Santoso (2007).



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 di atas untuk uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titiknya menyebar, maka dapat diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hal ini sejalan dengan ketentuan Santoso (2007:210) bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat

disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal

adalah variabel bebas yang nilai kolerasinya antar sesama variabel bebas dengan nol.

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian

sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Nilai *cut-of* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Ghozali (2011). Hasil output uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Remunerasi	0,604	1,655
2	Disiplin kerja	0,604	1,655

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel independen pada penelitian ini yaitu variabel remunerasi dan variabel disiplin kerja nilai *tolerance*-nya tidak ada yang kecil dari 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10. Nilai *tolerance* variabel remunerasi sebesar 0,604 dan variabel disiplin kerja didapat nilai sebesar 0,604. Dan nilai VIF variabel remunerasi sebesar 1,655 dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,655. Dengan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yakni variabel remunerasi dan variabel disiplin

kerja tersebut memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang multikolinieritas.

Uji Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2010), analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model analisis ini dipilih karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Hasil output SPSS tentang pengujian analisis regresi berganda terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	α	Keterangan
Konstanta	6,093	3,660	0,000	-
Remunerasi	0,692	11,698	0,000	Signifikan
Disiplin kerja	0,361	9,520	0,000	Signifikan
Koefisien Determinan (R ²)	: 0,824			
Nilai F	: 304,280			
Nilai Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi berdasarkan *standardized coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,093 + 0,692X_1 + 0,361X_2 + e$$

Hasil diatas menyimpulkan bahwa variabel remunerasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini mengasumsikan bahwa dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel independen akan diikuti pula oleh kenaikan variabel dependen.

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghozali (2011). Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4,15 diatas, didapat nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,824, temuan

ini menyimpulkan bahwa variabel independen remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh kepada variabel kinerja Anggota Polres Pasaman Barat sebesar 82,4%, dan sisanya sebesar 17,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil pengujian regresi untuk variabel remunerasi terhadap kinerja terlihat pada tabel 4.15, dimana didapat nilai $t_{hitung} = 11,698$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 0,05, nilai signifikan variabel remunerasi terhadap kinerja tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis pertama dapat diterima. Dengan demikian remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan analisa regresi berganda, persamaan *standardized coefficients* menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengasumsikan bahwa semakin ditingkatkannya remunerasi maka hal ini juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil temuan ini, menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota didalam bekerja. Dalam artian bahwa apabila remunerasi bagi pegawai meningkat, maka hal ini akan lebih meningkatkan kinerja anggotanya secara signifikan. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jecgueline Fritzie Najoan, dkk (2018) yang juga menemukan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian regresi untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja terlihat pada tabel 4.15 diatas, dimana didapat nilai $t_{hitung} = 9,520$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 0,05, nilai signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua dapat diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menyimpulkan bahwa jika disiplin kerja selalu tercipta dengan baik maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja anggota didalam bekerja. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prastika Mailany dan Mariaty Ibrahim (2015) yang menemukan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel atau simultan menemukan nilai $F_{hitung} = 304,280$

dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberi kesimpulan bahwa apabila remunerasi yang tercipta dengan maksimal serta didukung oleh disiplin kerja anggota yang baik maka hal ini akan dapat lebih meningkatkan kinerja anggota didalam bekerja. Sejalan penelitian Liza Hardani (2016) yang menemukan bahwa remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Dari Analisa yang telah dilakukan disertai dengan pembahasan-pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat, maka didapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Pasaman Barat.
2. Disiplin kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polres Pasaman Barat
3. Remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polres Pasaman Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.

- Handoko, T Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2012). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Mangkuprawira, S., (2012) *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. IPB Press, Bogor.
- Moh Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H., 2010 *Teori Administrasi Publik*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai V, Mulyadi D, 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali pers
- Robbins, S.P., (2011) *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga, Surabaya
- Sastrohadiwiryono, B. S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Singgih, 2012, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sudjana. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada media Group.
- Sugiono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada media Group.
- Toha, M., 2010. *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan Aplikasinya*, PT. Rajawali pers
- Uma Sekaran, 2010, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, J., (2012) *Analisis Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Penerbit Banyumedia Publishing, Malang.