

ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN SAMAPTA POLRES WONOSOBO

Nuryawan Eko Ramdani¹⁾, Bambang Giyanto²⁾, Asropi³⁾
^{1,2,3}Politeknik STIA LAN Jakarta

¹nuryawanekoramdani@gmail.com

ABSTRACT

The aim of the research is to analyze how much influence the provision of remuneration has on improving the performance of members of the Wonosobo Police Samapta unit. The research method uses a mix method with a triangulation combination of quantitative research as the primary method combined with qualitative research. Quantitative data to identify the influence of remuneration description variables (X) on the performance of members (Y) of the Wonosobo Police Samapta unit. Qualitative data to describe the influence between variables. Data collection uses questionnaires, interviews and documentation. Based on the overall data, unit members' answers have a perception that the factor that most influences performance is responsibility. The regression test ($Y = a + bX$) ($Y = 63.262 + 0.351X$) shows that the constant (a) is 63.262 and the value of remuneration (X) is 0.351. For every 1% increase in the value of remuneration (X), the member's performance value (Y) increases. There is a positive and significant influence of providing remuneration on improving the performance of Wonosobo Police Samapta members. Other factors that influence performance are educational background, members' social abilities, built mental effort, thoroughness and thoroughness of work, as well as very supportive working conditions. The R value of the correlation coefficient is 0.568, while the R square coefficient of determination is 0.323, meaning that giving remuneration (X) has an influential contribution of 32.3% to increasing member performance (Y), the rest is influenced by other factors that were not studied. The most dominant factor in improving the performance of members of the Wonosobo Police Samapta is that the perception of responsibility of 30% is the main thing in completing the workload of each member. Providing effective remuneration in improving performance and encouraging enthusiasm among members of the Wonosobo Police Samapta unit.

Keywords: Providing Remuneration; Performance of Unit Members; Samapta; Wonosobo Police

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja anggota satuan samapta polres wonosobo. Metode penelitian menggunakan mix method dengan triangulation combination penelitian kuantitatif sebagai metode primer yang dikombinasi penelitian kualitatif. Data kuantitatif untuk mengidentifikasi pengaruh antar variabel pemerian remunerasi (X) terhadap kinerja anggota (Y) anggota satuan Samapta Polres Wonosobo. Data kualitatif untuk mengdeskripsikan pengaruh antar variable. Pengumpulan data menggunakan Angket, Wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan data keseluruhan jawaban anggota satuan memiliki persepsi terhadap faktor yang paling mempengaruhi kinerja adalah tanggungjawab. Uji regresi ($Y = a + bX$) ($Y = 63,262 + 0,351X$) bahwa konstanta (a) sebesar 63,262 dan nilai pemberian remunerasi (X) sebesar 0,351. Setiap penambahan 1% nilai pemberian remunerasi (X), maka nilai kinerja anggota (Y) meningkat. Adanya pengaruh positif dan signifikan pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja anggota samapta Polres Wonosobo. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu latar belakang pendidikan, kemampuan sosial anggota, upaya mental yang dibangun, ketelitian dan kecermatan bekerja, serta kondisi kerja yang sangat mendukung. Nilai R koefisien korelasi sebesar 0,568, sedangkan R square koefisien determinasi sebesar 0,323, artinya pemberian remunerasi (X) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 32,3% terhadap peningkatan kinerja anggota (Y), sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja anggota samapta polres wonosobo adalah Persepsi tanggungjawab sebesar 30% menjadi hal utama dalam menyelesaikan beban kerja masing-masing anggota. Pemberian remunerasi efektif dalam peningkatan kinerja dan memacu semangat pada diri anggota satuan samapta Polres Wonosobo.

Kata Kunci: Pemberian Remunerasi; Kinerja Anggota Satuan; Samapta; Polres Wonosobo

PENDAHULUAN

Remunerasi menjadi harapan utama setiap pegawai terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya (Darmawan et al. 2021a).

Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja pegawainya juga tidak mengalami peningkatan. Kinerja pegawai merupakan unsur penting dalam peningkatan kinerja suatu organisasi. Kinerja individu adalah fondasi dari kinerja organisasi (Gede et al. 2019; Nurhuda, Sundiman, and Fatimah 2021). Kinerja dari tiap-tiap pegawai inilah yang membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga memahami perilaku individu merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan sistem pengendalian manajemen yang efektif dan pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Capaian kinerja kegiatan, rumusan indikator kinerja, output, dan target-target yang akan dicapai harus dicantumkan dalam laporan capaian kinerja kegiatan. Hal tersebut untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja kegiatan dibandingkan dengan target kinerja yang telah ditentukan (Vicko, Putra, and Gunawan 2023). Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka perlu adanya insentif berupa remunerasi atau tunjangan kinerja mempunyai maksud berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi atau tunjangan kinerja mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin (Waluyo et al. 2023).

Fakta Kepolisian Resort (Polres) Wonosobo dapat melaksanakan satuan pelaksana tugas Kepolisian RI yang berada di bawah naungan Polda Jawa Tengah. Polres yang beralamat di Jalan Bhayangkara Nomor 18 Wonosobo ini memiliki tugas utama dalam hal memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat diseluruh wilayah hukum yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara awal bahwa pemberian remunerasi anggota ternyata belum berdampak terhadap peningkatan kinerja secara maksimal, namun bukan berarti tidak ada fungsinya pemberian remunerasi ini, buktinya banyak juga yang merasa terbantu dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan ekonomi supaya terpanggil untuk menegakkan hukum dan birokrasi sesuai tugas pokok dan fungsinya. Namun di Polres Wonsobo tingkat kinerja anggota satuan Samapta masih rendah terlihat dari hasil yang didapat tidak sesuai dengan target sasaran yang telah ditentukan sehingga perlu dikaji faktor pendukung dan penghambat. Dengan demikian tidak dipungkiri belum efektivnya kinerja anggota satuan Samapta dalam menjalankan kinerjanya bisa diakibatkan oknum yang sedang kekurangan pemenuhan ekonomi sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang diembannya. Seperti bila sudah memiliki kredit/utang piutang, oknum ini berpikir bagaimana mendapatkan tambahan penghasilan di luar gaji yang rutin diterimakan yang diterima kurang dari 60% (enam puluh persen). Bahkan berimbang kepada merosotnya kinerjanya kepada organisasi. Mengingat tanggung jawab (tugas dan kewajiban) yang dibebankan kepada anggota Polri pada Satuan Polres Wonosobo yang ada, apalagi di satuan Samapta bukan fungsi pelayanan, sehingga berdampak pada penerimaan gaji dan

tunjangan kinerja, maka dari itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota satuan Samapta Polres Wonosobo.

KAJIAN LITERATUR

1. Tinjauan Kebijakan Remunerasi

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berkaitan Pemberian Remunerasi. Beberapa kebijakan yang menjadi dasar penerapan remunerasi sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi diantaranya: 1) UU No. 28/1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN. 2) UU No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Salah satu substansinya menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil & layak sesuai dengan beban pekerjaan & tanggung jawabnya. (Pasal 7, UU No.43/1999). 3) UU No. 17 Tahun 2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang 2005-2025. Khususnya pada Bab IV butir 1.2 huruf E, Menyatakan bahwa: "Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan tata pemerintahan yang baik di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya". 4) Perpres No.7 Tahun 2005, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. 5) Konvensi ILO No. 100, diratifikasi pada tahun 1999, bunyinya "Equal remuneration for men and women workers for work of equal value" (Pemberian imbalan yang sama bagi pekerja Laki-laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilai atau bobotnya.

2. Administrasi Publik

Administrasi publik sebagai the work of governance memiliki peran atau pengaruh yang sangat vital dalam suatu negara. Frederick A. Cleveland menunjukkan peran administrasi publik sangat vital dalam membantu memberdayakan masyarakat dan menciptakan demokrasi (Hendrayady et al. 2022; Nurhapni 2020). Administrasi publik diadakan untuk memberikan pelayanan publik dan manfaatnya dapat dirasakan masyarakat setelah pemerintah meningkatkan profesionalismenya, menerapkan teknik efisiensi dan efektivitas, dan lebih menguntungkan lagi manakala pemerintah dapat mencerahkan masyarakat untuk menerima dan menjalankan sebagian dari tanggungjawab administrasi publik tersebut.

3. Remunerasi

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Sedangkan pengertian Remunerasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah "Pemberian hadiah, (jasa atau lainnya), imbalan. Bagi pegawai, Remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji yang dikaitkan dengan *system* penilaian kinerja. Remunerasi yang ada di tubuh anggota Polri adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan tunjangan kinerja dengan didasari atas tingkat tanggung jawab dan resiko jabatan pekerjaan yang diemban (Nurhuda et al. 2021; Sigit Putro Pamungkas et al. n.d.; Vicko et al. 2023). Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya (Nurhuda et al. 2021). Dengan demikian jika sistem remunerasi ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Indikator Pemberian Remunerasi sebagai berikut:

3.1. Tunjangan biaya hidup

Tunjangan biaya hidup merupakan pemberian biaya tambahan hidup agar lebih sejahtera dan layak. Adapun indikator meliputi: Tingkat kepuasan atas tunjangan biaya hidup yang diberikan, Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan hidup dengan kebutuhan sehari-hari, Tingkat kepuasan tunjangan biaya hidup dengan yang diharapkan.

3.2. Gaji

Gaji merupakan faktor yang penting dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Gaji selain berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok tetapi gaji juga sebagai pendorong untuk bekerja lebih semangat. Tidak ada organisasi yang tidak memberikan gaji sesuai pekerjaan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Adapun indikator dari gaji meliuti: Tingkat kepuasan atas gaji yang diberikan, Tingkat kepuasan antara gaji yang diterima dengan kebutuhan, dan Tingkat kepuasan berdasarkan gaji yang sesuai.

3.3. Insentif

Insentif merupakan bentuk imbalan atau tanda jasa kepada karyawan diluar gaji. Insentif dapat berupa materi uang atau barang yang lainnya. Adapun indikator insentif meliputi Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan insentif yang diberikan dengan beban kerja, serta Tingkat kepuasan kesesuaian insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan.

3.4. Bonus

Bonus merupakan pemberian hadiah atau bayaran diluar gaji kepada karyawan atas alasan tertentu. Adapun indikator Bonus meliputi Tingkat kepuasan atas bonus yang diberikan sesuai dengan masa kerja, Tingkat kepuasan atas bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja, Tingkat kepuasan atas kesesuaian remunerasi dengan kebutuhan sehari-hari, Tingkat kesesuaian remunerasi dengan peraturan yang berlaku, dan Tingkat kesesuaian remunerasi dengan pertimbangan.

4. Kinerja

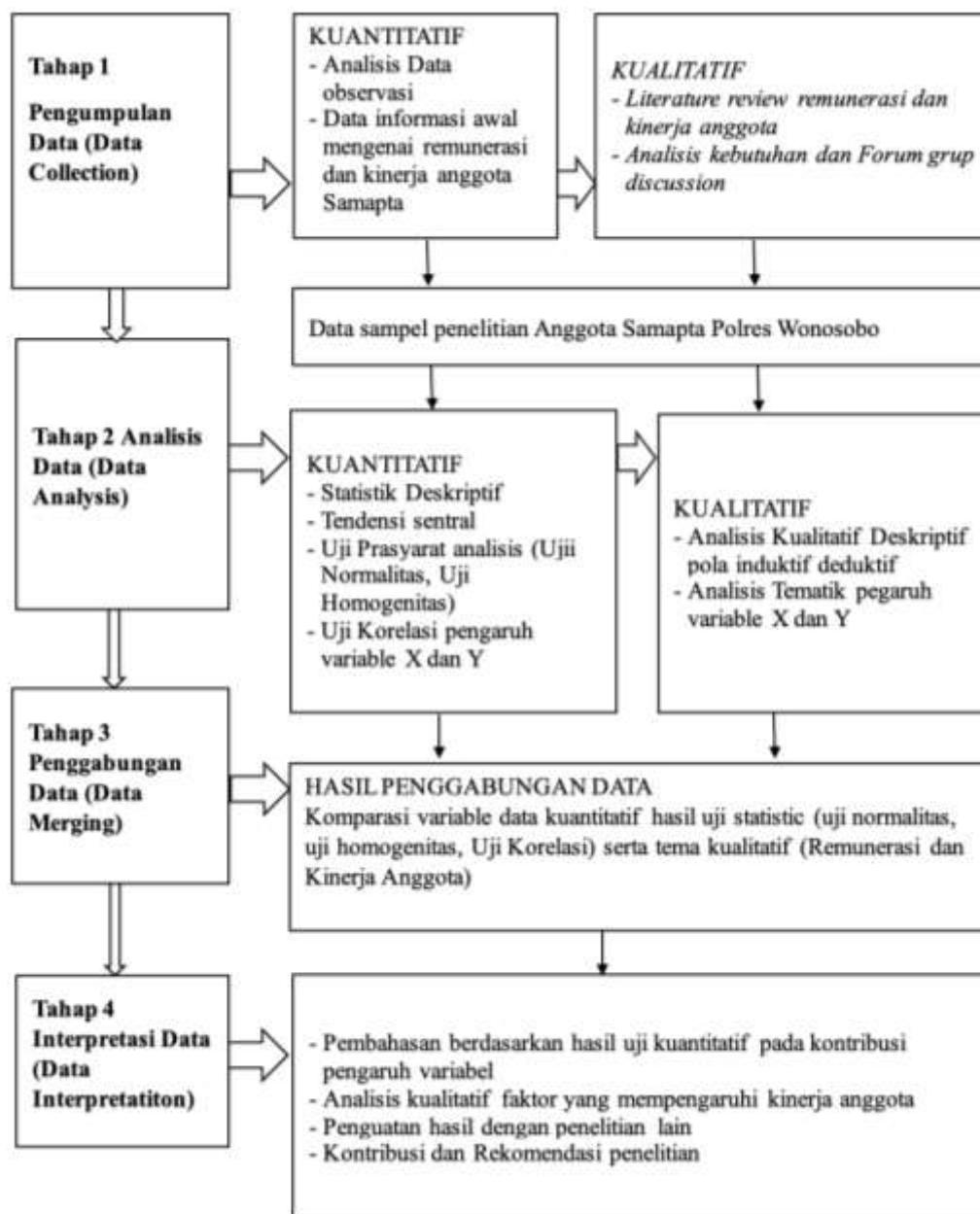
Menurut (Darmawan et al. 2021b; Mangkunegara Anwar Prabu 2005) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Suryani 2018; Wartini 2016) mengistilahkan “kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Berdasarkan tinjauan teori kinerja anggota dapat diukur melalui indikator: 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi, 2) Berani mengambil risiko, 3) Memiliki tujuan yang realistik, 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, serta 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

METODE PENELITIAN

Prosedur penelitian menyesuaikan metode *mix method dengan triangulation combination* yang memiliki karakteristik penelitian kuantitatif sebagai metode primer yang dikombinasikan penelitian kualitatif (John W Creswell 2013). Penelitian yang digunakan jenis kuantitatif korelasi merupakan penelitian yang mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel terikat dan variabel bebas yaitu mengetahui analisis pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota satuan Samapta Polres

Wonosobo. Serta kualitatif untuk mengdeskripsikan pengaruh antar variable. Prosedur *mix method* disajikan pada Gambar 3.1.



Gambar 1. Prosedur Penelitian Mix Method

Sumber: John W Creshwell, 2013

Selanjutnya teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Variabel yang diteliti		Indikator	Jenis Instrumen	Teknik Analisis
1	Identitas satuan	Anggota	Hal-hal yang diidentifikasi mencakup posisi jabatan, uraian dan persyaratan jabatan	Observasi	Kualitatif

No	Variabel yang diteliti	Indikator	Jenis Instrumen	Teknik Analisis
2	Pemberian Remunerasi Kusioner (X)	Tunjangan biaya hidup Gaji Insentif Bonus	Kusioner	Kuantitatif
3	Kinerja Anggota (Y)	Memiliki tanggung jawab yang tinggi Berani mengambil risiko Memiliki tujuan yang realistik Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan	Kusioner	Kuantitatif
4	Faktor Pekerjaan Anggota	Bagian ini berisi tentang pentingnya faktor pekerjaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari	Observasi	Kualitatif
5	Persepsi Pemberian Remunerasi dan Kinerja Anggota	Bagian ini berisi tentang pentingnya persepsi pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota satuan SAMAPTA Polres Wonosobo	Wawancara terstruktur	Kualitatif

Sumber: Peneliti, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Kuantitatif Angket Pemberian Remunerasi dan Tingkat Kinerja Anggota Satuan Samapta Polres Wonosobo

Remunerasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul, Saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama, Tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada Pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan, dan tidak boleh bertentangan norma yang berlaku. Data angket tentang pemberian remunerasi anggota satuan Samapta Polres Wonosobo disajikan Tabel 2.

Tabel 2. Data Angket Pemberian Remunerasi dan Kinerja Anggota

Responden	Pemberian Remunerasi (X)	Kinerja Anggota (Y)
R_1	81,82	92,31
R_2	100,00	87,69
R_3	89,09	87,69
R_4	100,00	100,00
R_5	85,45	90,77
R_6	96,36	100,00
R_7	85,45	100,00
R_8	94,55	98,46
R_9	96,36	100,00
R_10	85,45	100,00

Responden	Pemberian Remunerasi (X)	Kinerja Anggota (Y)
R_11	96,36	92,31
R_12	94,55	100,00
R_13	67,27	100,00
R_14	100,00	100,00
R_15	100,00	100,00
R_16	100,00	100,00
R_17	87,27	89,23
R_18	74,55	89,23
R_19	72,73	70,77
R_20	76,36	78,46
R_21	65,45	100,00
R_22	54,55	78,46
R_23	54,55	78,46
R_24	100,00	100,00
R_25	78,18	98,46
Rata-rata	85,45	93,29
Jumlah	2136,36	2332,31

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan rata rata pada variabel pemberian remunerasi (X) dengan indikator Tunjangan biaya hidup, Gaji, Insentif dan Bonus sebesar 85,45. Variabel kinerja anggota satuan (Y) dengan indikator Memiliki tanggung jawab yang tinggi, Berani mengambil risiko, Memiliki tujuan yang realistik, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan serta Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Rata-rata variabel kinerja anggota satuan samapta Polres Wonosobo sebesar 93,29, namun terdapat indikator paling rendah yaitu pertanyaan item 8 tentang penetapan remunerasi dikaitkan dengan prestasi atau hasil kerja anggota. Selanjutnya data ini digunakan untuk menganalisis uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan seberapa besar pengaruhnya.

2. Data Kualitatif Wawancara Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Satuan Samapta Polres Wonosobo

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi pada anggota satuan Samapta Polres Wonosobo mengenai persepsi pemberian remunerasi dan kinerja anggota menunjukkan hasil disajikan Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Wawancara

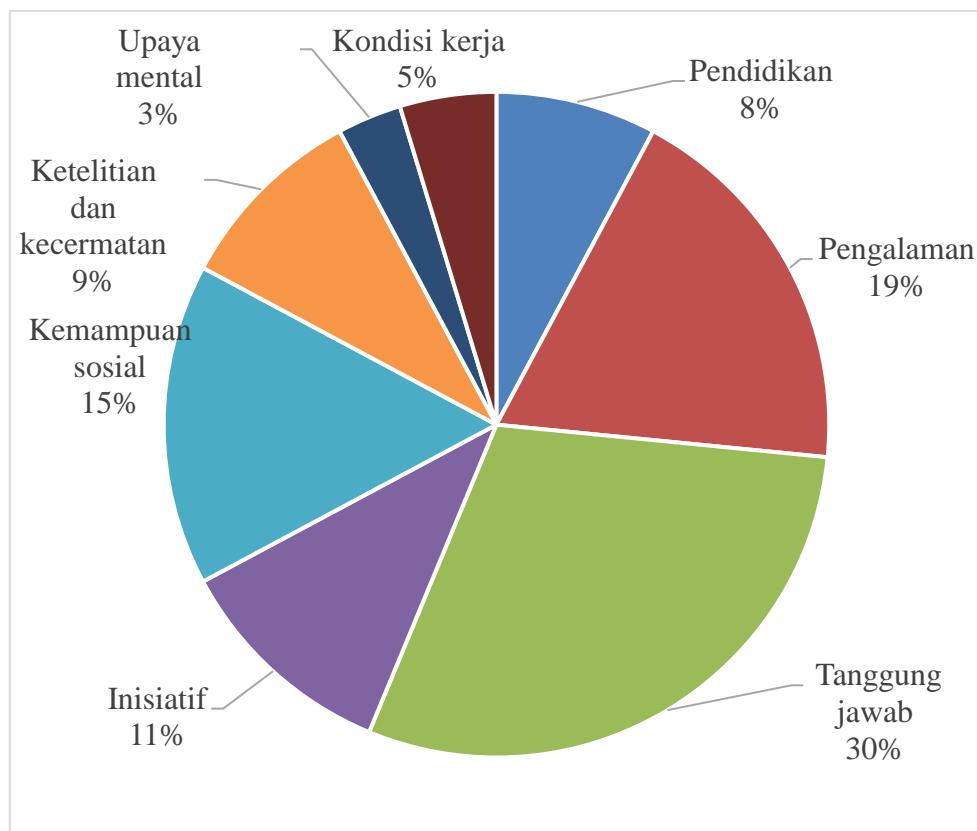
No	Pertanyaan Wawancara	Hasil Jawaban Responden
1	Apakah perlu dilakukan analisis jabatan pada organisasi khususnya di Satuan SAMAPTA Polres Wonosobo? kemudian apa yang diharapkan dari dilaksanakannya analisis jabatan?	Keseluruhan responden menjawab sangat perlu dilakukan analisis jabatan yang objektif dan profesional

No	Pertanyaan Wawancara	Hasil Jawaban Responden
2	Setelah analisis jabatan, kemudian perlukah dilakukan evaluasi jabatan sehingga diharapkan dapat diperoleh sistem remunerasi yang sesuai dengan kinerja masing-masing anggota Satuan SAMAPTA Polres Wonosobo?	Perlunya evaluasi jabatan untuk menentukan tindak lanjut pemberian remunerasi kerja anggota sesuai dengan kinerja
3	Apakah saat ini Satuan SAMAPTA Polres Wonosobo sudah melakukan analisis jabatan dan evaluasi jabatan? Bagaimanakah metode evaluasi jabatan yang digunakan?	Sudah dilaksanakan dengan menerapkan sistem rotasi dan mutasi dalam kurun waktu tertentu meskipun belum optimal
4	Dalam pelaksanaan evaluasi jabatan diperlukan penilaian dari faktor pekerjaan/jabatan yang dapat mempengaruhi dan menentukan kinerja atau prestasi kerja dari pemegang jabatan itu. Menurut Bapak/Ibu, manakah yang paling penting?	Sebagian besar responden faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja anggota adalah faktor tanggungjawab
	Pendidikan Pengalaman Tanggung jawab Inisiatif Kemampuan sosial Ketelitian dan kecermatan Upaya mental Kondisi kerja	
5	Bagaimanakah kondisi dan perkembangan sistem remunerasi anggota saat ini?	Sudah berjalan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku
6	Saat ini kondisi sistem penggajian belum didasarkan pada unsur-unsur kebutuhan hidup yang layak, bahkan cenderung semakin sulit untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagaimanakah pendapat Bapak/Ibu?	Perlu dilakukan analisis dan evaluasi sistem penggajian agar memenuhi unsur unsur kebutuhan hidup yang layak
7	Sistem remunerasi pegawai yang bagaimana yang dapat memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan baik secara internal maupun eksternal?	Sistem remunerasi sesuai jabatan dan tanggungjawab kinerjanya, sehingga memenuhi prinsip keadilan
8	Sejauhmanakah pengaruh beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan sebagai dasar penentuan struktur gaji anggota Satuan SAMAPTA Polres Wonosobo?	Pengaruhnya sangat besar, agar anggota yang memiliki kinerja baik mendapatkan hak nya dibandingkan anggota yang kinerjanya kurang
9	Sistem penggajian yang ada sekarang ini lebih menitikberatkan pada pertimbangan golongan/ruang kepangkatan dan jabatan (eselon)	Sebagian besar menjawab "Setuju" belum adanya prinsip" equal pay for equal work". Artinya perlu adanya standar penilaian kinerja untuk

No	Pertanyaan Wawancara	Hasil Jawaban Responden
	yang dimiliki oleh seorang anggota, akan tetapi tidak didasarkan pada standar penilaian kinerja seorang anggota sehingga semua anggota yang mempunyai golongan ruang kepangkatan yang sama akan memperoleh gaji sama besar. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja, karena belum adanya prinsip "equal pay for equal work". Bagaimanakah pendapat Bapak/Ibu?	meningkatkan semangat dan motivasi bekerja anggota satuan.
10	Kriteria apakah yang dapat dijadikan standar penilaian kinerja anggota untuk dapat mewujudkan sistem remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya masing-masing anggota Satuan SAMAPTA Polres Wonosobo?	Kriteria yang diungkapkan responden sangat beragam, namun prinsipnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang didasarkan pada output kinerja anggota
11	Strategi apakah yang dapat dilakukan untuk mewujudkan sistem remunerasi yang adil dan layak?	Strategi analisis beban kerja setiap anggota berdasarkan tugas pokok dan fungsinya melalui keterampilan profesionalitas anggota
12	Seperti diketahui bahwa remunerasi dan kinerja merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menunjukkan dan mempertahankan hubungan kerja antara anggota dan organisasi publik. Sejauhmanakah hubungan antara remunerasi dan kinerja?	Sebagian besar responden menjelaskan terdapat hubungan yang saling berkaitan, jika beban kerja dan kinerjanya bagus seharusnya mendapatkan remunerasi yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Sehingga adanya konskuensi yang akan didapat oleh anggota berdasarkan pedoman kepegawaian anggota.

Berdasarkan hasil wawancara pada kenyataan yang terjadi, sistem penggajian pada anggota satuan Samapta Polres Wonosobo belum mendukung tercapainya perubahan yang relatif signifikan terhadap produktivitas dan peningkatan kesejahteraan anggota. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian gaji yang sama, baik bagi pegawai berkinerja tinggi maupun pegawai berkinerja rendah. Penerapan gaji belum didasarkan pada beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing anggota. Selain itu, tidak adanya sanksi terhadap anggota yang berkinerja rendah, mereka memiliki hak yang sama mengakibatkan belum profesionalnya pelayanan anggota satuan samapta Polres Wonosobo. Hasil wawancara ini sangat relevan dengan data kuantitatif hasil angket yang menyatakan pada indikator terendah pada kriteria sangat tidak setuju sebesar 3%. Indikator terendah pada penetapan remunerasi dikaitkan langsung dengan prestasi atau hasil kerja anggota. Sebagian besar responden menyatakan bahwa prestasi kinerja bukan hanya dikaitkan dengan pemberian remunerasi saja melainkan banyak faktor yang mempengaruhi hasil kerja.

Pemberian remunerasi terhadap kinerja yang dapat menjembatani antara penghargaan yang diharapkan dan kemampuan anggota yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, sehingga tercapai suatu sistem remunerasi yang berorientasi kinerja, sehingga mencerminkan keadilan baik secara internal dan eksternal yang relevan dengan kondisi organisasi. Secara keseluruhan data wawancara faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja anggota satuan disajikan Gambar 2.



Gambar 2. Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota satuan

Sumber: Wawancara, 2024

Berdasarkan Gambar 2 faktor tanggungjawab memiliki peranan paling besar dibandingkan faktor lainnya. Sebesar 30% memiliki kontribusi yang mempengaruhi kinerja anggota satuan. Persepsi tanggungjawab menjadi hal utama dalam menyelsaikan beban kerja masing-masing anggota. Tanggungjawab yang baik dan profesional akan menyebabkan performa kinerja anggota juga semakin meningkat, namun sebaliknya jika tidak adanya tanggungjawab yang baik maka secara otomatis kinerja anggota tidak akan optimal.

3. Data Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Satuan Samapta Polres Wonosobo

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X + e$, $Y = 63,262 + 0,351 (X) + e$ disajikan Tabel 4.

Tabel 4. Uji Regresi

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	
	B	Std. Error	Beta				VIF
1 (Constant)	63,262	9,18 3		6,88 9	,00 0		
Pemerian Remunerasi (X)	,351	,106	,56 8	3,31 4	,00 3	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota (Y)

Sumber: Peneliti, 2024

Adapun hipotesis penelitian “Ada pengaruh positif antara pemberian remunerasi (X) terhadap kinerja anggota (Y)”. Berdasarkan hasil dari constant (a) sebesar 63,262 sedangkan nilai dari pemberian remunerasi (X) adalah 0,351. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi dari pemberian remunerasi (X) adalah 0,351. Hasil ini dikuatkan oleh dengan analisis kualitatif berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa pemberian remunerasi dapat meningkatkan motivasi, semangat serta harapan jika anggota dapat berkerja dengan profesional dan memenuhi tanggungjawabnya. Harapan bekerja akan memberikan dampak positif pada apresiasi pemberian remunerasi dimana anggota bekerja, hal ini dikuatkan oleh penelitian (Meilinda, Budianto, and Kader 2019; Sigit Putro Pamungkas et al. n.d.). Keterlaksanaan tugas dan fungsi anggota menjadi lebih jelas dan terarah berbasis kinerja. Konskuensi kerja menjadi salah satu indikator pemberian remunerasi yang tentunya dapat meningkatkan kesejahteraan hidup yang layak bagi anggota. Pemberian remunerasi berdasarkan analisis dan evaluasi jabatan, beban kerja, resiko kerja, serta output kerja yang dihasilkan menjadi penentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satu berdasarkan hasil wawancara menunjukkan indikator Tanggungjawab memiliki kontribusi yang paling dominan dibandingkan faktor yang lainnya.

Tanggungjawab memiliki peranan sangat vital dalam dunia kerja, anggota yang memiliki tanggungjawab secara profesional sesuai dengan tugasnya akan memberikan performa terbaiknya yang akhirnya dapat memberikan kontribusi layanan di satuan Samapta Polres Wonosobo. Urusan pelayanan, ketertiban serta pemeliharaan menjadi tanggungjawab satuan kerja Samapta Polres Wonosobo. Pentingnya memberlakukan pemberian remunerasi kepada anggota sesuai dengan pedoman dan aturan yang berlaku (Vicko et al. 2023).

Tingkat kinerja anggota satuan Samapta Polres Wonosobo menunjukkan performa sangat baik, terdapat beberapa faktor yang memiliki kontribusi terbesar pada kedisiplinan anggota mengenai presensi kehadiran dan dalam menjalankan tugas yang tepat waktu, namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan salah satunya mengenai bagaimana anggota dapat bekerja yang bukan hanya rutinitas tugas dan tanggungjawabnya, melainkan bagaimana dapat memberikan solusi dalam setiap permasalahan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional anggota.

Evaluasi terhadap kinerja anggota menjadi sangat penting karena pengaruh yang signifikan. pemberian remunerasi memiliki kontribusi sebesar 32,3% terhadap peningkatan kinerja anggota berdasarkan koefisien determinasi. Namun yang perlu di evaluasi bahwa indikator kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh pemberian remunerasi

saja, melainkan faktor-faktor lain seperti latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, inisiatif anggota, keterampilan sosial, upaya mental anggota, serta kondisi kerja yang ada di satuan Samapta Polres Wonosobo juga menjadi faktor penting meskipun variabel-variabel ini diluar fokus penelitian.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota Samapta Polres Wonosobo. Remunerasi atau tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong anggota dalam memberikan kinerja yang baik. Remunerasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan suatu organisasi atau instansi kepada anggota Samapta Polres Wonosobo atas prestasi yang telah diberikan anggota tersebut dalam mencapai tujuan organisasi di Polres Wonosobo. Remunerasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul, saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada Pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan, dan tidak boleh bertentangan norma yang berlaku.

Berdasarkan sebaran angket pemberian remunerasi (X) dengan indikator Tunjangan biaya hidup, Gaji, Incentif dan Bonus sebesar 85,45. Variabel kinerja anggota satuan (Y) dengan indikator Memiliki tanggung jawab yang tinggi, Berani mengambil risiko, Memiliki tujuan yang realistik, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan serta Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Rata-rata variabel kinerja anggota satuan Samapta Polres Wonosobo sebesar 93,29.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan persamaan ($Y = a + bX$) ($Y = 63,262 + 0,351X$) bahwa konstanta (a) sebesar 63,262 dan nilai pemberian remunerasi (X) sebesar 0,351. Setiap penambahan 1% nilai pemberian remunerasi (X), maka nilai dari kinerja anggota (Y) meningkat dan koefisien regresi berpengaruh positif. Adanya pengaruh positif dan signifikan pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja anggota Samapta Polres Wonosobo. Pengaruh kebijakan pemberian remunerasi menimbulkan motivasi dan semangat kinerja anggota meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu latar belakang pendidikan, kemampuan sosial anggota, upaya mental yang dibangun, ketelitian dan kecermatan bekerja, serta kondisi kerja yang sangat mendukung.

PENGAKUAN

Terimakasih peneliti sampaikan kepada jajaran Polres Wonosobo yang telah menjadi lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit, Devi Iriandha, Dian Indrianto, Dwi Sembe Sigit, and Diah Cahyani. 2021a. *Hubungan Remunerasi, Retensi Dan Kinerja Karyawan*. Vol. 1.
- Darmawan, Didit, Devi Iriandha, Dian Indrianto, Dwi Sembe Sigit, and Diah Cahyani. 2021b. *Hubungan Remunerasi, Retensi Dan Kinerja Karyawan*. Vol. 1.
- Gede, I., Agus Heriawan, Arya Putra, I. Wayan Bagia1, Ni Luh, Wayan Sayang Telagawati, and Jurusan Manajemen. 2019. *DAMPAK REMUNERASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. Vol. 7.

- Hendrayady, Agus, MSi Arman, MSi Nugroho Djati Satmoko, Msie Afriansyah, MAg
Heriyanto, MSi Chaereyranba Sholeh, Map Iwan Henri Kusnadi, MSi H. Tamrin,
MH Ahmad Mustanir, MSi Ari Ramdani, MSi Ade Putra Ode Amane, and MSi Ir
Muhammad Rais Rahmat Razak. 2022. *PENGANTAR ILMU ADMINISTRASI*
PUBLIK PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA. CV Eureka Media Aksara.
- John W Creswell. 2013. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*.
Tiga. Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:
Refika Aditama.
- Meilinda, Hera, Apri Budianto, and Abdul Kader. 2019. “PENGARUH REMUNERASI
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada
Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar).” *Business Management and
Entrepreneurship Journal* 1(3).
- Nurhapni. 2020. “Perkembangan Ilmu Administrasi Dan Fungsinya Untuk Mendukung
Perkembangan Ilmu Administrasi.” *Ensiklopedia Social Review*.
- Nurhuda, Dwi, Didi Sundiman, and Fatia Fatimah. 2021. “Coopetition : Jurnal Ilmiah
Manajemen Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada
Satuan Intelkam Polresta Barelang.” *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* XII(1).
- Sigit Putro Pamungkas, Sukiman, Irawab Budianto, and Harries Madiistriyatno. n.d.
“Pengaruh Remunerasi, Pengukuran Kinerja, Dan Analisis Jabatan Terhadap
Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai Di Biro Keuangan Universitas Negeri Jakarta
Tahun 2022.” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting,
Management and Business* 7(4).
- Suryani, N. L. 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance.” *JENIUS*, 1(2).
- Vicko, -----, Anggara Putra, and Ahmad Gunawan. 2023. “Pengaruh
Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Naturalva Herba
Indonesia.” *Journal of Management* 4(1). doi: 10.37010/jdc.v4i1.
- Waluyo, Eko, Rifki Suwaji, S. Mn, and Sri Hartiningsih. 2023. “Pengaruh Remunerasi
Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama
Sumedang.” *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa)* 22.
- Wartini, Sri. 2016. “Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja
Teamwork Tenaga Kependidikan.” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 6(1):64. doi:
10.29244/jmo.6.1.64-73.