

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA ANGGOTA
POLRI DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL POLRI DI LINGKUNGAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
Studi Kasus Polres Payakumbuh**

USMIAR

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di suatu perusahaan institusi kepolisian Negara RI yaitu Polres Payakumbuh. Anggota kepolisian adalah sumberdaya yang dimiliki institusi kepolisian RI atau dapat dikatakan sebagai karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi; yang memiliki kepentingan terhadap kesejahteraan mereka. Seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tentunya bila memperoleh motivasi kerja. Sehingga bekerja dengan motivasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan, baik secara kuantitas, maupun kualitas. Alat motivasi kerja dimaksud, bisa berupa immaterial maupun material. Dalam penelitian ini akan diamati tentang alat motivasi kerja dari aspek material, berupa tunjangan yang ditambahkan kepada pendapatan gaji anggota Polri dan PNS Polri yang dibayarkan negara. Dalam kajian ini dikenal dengan tunjangan kinerja.

Permasalahan yang diamati didalam penelitian ini adalah (a) Bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh? (b)Seberapa kuat hubungan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh? Dan tujuan penelitian adalah (a) Untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh. Dan (b) Untuk mengetahui kekuatan hubungan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana analisis data dilakukan secara deskriptif dan menafsirkan data dan informasi yang ada secara kuantitatif, dilakukan analisis dengan pendekatan mode regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan, beberapa temuan empiris sebagai berikut: Output analisis kuantitatif mengungkapkan sebagai berikut : bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan cukup signifikan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar $b = 0,435$; yang berarti bahwa setiap perubahan sebanyak 1 satuan pemberian tunjangan kinerja dapat mempengaruhi perubahan motivasi kerja karyawan sebesar 0,993 satuan. Dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,440 yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara tunjangan kinerja dengan motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri pada Polres Payakumbuh.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Anggota kepolisian adalah sumber daya yang dimiliki institusi kepolisian RI atau dapat dikatakan sebagai karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi; yang memiliki kepentingan terhadap kesejahteraan mereka. Seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tentunya bila memperoleh motivasi kerja. Sehingga bekerja dengan motivasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan, baik secara kuantitas, maupun kualitas. Alat motivasi kerja dimaksud, bisa berupa immaterial maupun material. Dalam penelitian ini akan diamati tentang alat motivasi kerja dari aspek material, berupa tunjangan yang ditambahkan kepada pendapatan gaji anggota Polri dan PNS Polri yang dibayarkan negara. Dalam kajian ini dikenal dengan tunjangan kinerja.

Pemberian tunjangan dimaksud didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 73 tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik

Indonesia. Tunjangan dimaksud diberikan untuk 18 kelas jabatan sesuai dengan kepangkatan anggota Polri. Kelas jabatan tersebut dari yang terendah (disebut dengan kelas No.1) hingga kelas tertinggi (disebut dengan kelas No.18), dengan besarnya tunjangan per bulan mulai Rp.553.000,- hingga sebesar Rp.21.305.000,-.

Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja (kinerja) ini, diharapkan anggota Polri tidak akan melakukan praktik-praktik yang menyimpang seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, gratifikasi dan money laundering serta kejahatan dan pelanggaran hukum lainnya. Sementara menurut Kepala Bagian Penerangan Umum Polri Brigjen Polisi Boy Raffi Amar (2012) ia merasa optimistis bahwa pemberian tunjangan kinerja (tunja) ini, anggota Polri dapat bekerja secara profesional, jujur dan terampil dalam konteks mengayomi dan melindungi masyarakat.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan berikut :

- a. Bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh?
- b. Seberapa kuat hubungan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh.
- b. Untuk mengetahui kekuatan hubungan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota dan PNS Polri pada Polres Payakumbuh, maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan mendeskripsikan output kuantitatif dalam penafsiran deskriptif sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada suatu institusi kepolisian Negara RI

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri dan PNS Polri pada Polres Payakumbuh sebanyak 120 orang. Sedangkan sampel ditetapkan 60 orang anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh

b. Sampel

yang dipilih secara sengaja (purposive sampling). Adapun alasan penggunaan metode purposive sampling dalam penelitian ini guna menghemat waktu, tenaga dan biaya

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi hasil isian kuesioner dan wawancara langsung pada anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh dan pimpinan institusi yang dijadikan responden penelitian. Sedangkan data sekunder adalah informasi tertulis baik berupa dokumen laporan, foto-foto ataupun aturan tertulis yang diperoleh dari bidang tertentu yang ada pada institusi ini.

Sumber data berasal dari personil anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan kantor Polres Payakumbuh Sumatera Barat.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. *Interview (wawancara)*

Wawancara digunakan peneliti untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga untuk mengetahui berbagai hal dari responden (anggota polri dan PNS) secara mendalam tentang aspek pengamatan. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini melalui tatap muka langsung dengan para anggota Polri dan PNS Polri maupun pimpinan institusi yang dapat dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini.

b. *Observasi*

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tentang perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam yang diamati tidak terlalu besar. Proses pelaksanaan pengumpulan data observasi yang dipakai adalah observasi berperan serta (*participant observation*) dimana penulis terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari pada anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh yang bersangkutan yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Untuk mencapai tujuan penelitian dilakukan tahapan analisis dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut :

1. Guna mengetahui format motivasi yang dilakukan pada Polres Payakumbuh Sumatera Barat, dilakukan deskripsi dan penafsiran data sebagai berikut :
 - a. Mendeskripsikan kegiatan motivasi berdasarkan jenis atau faktor-faktor serta menafsirkan data dan informasi yang diperoleh.
 - b. Mendeskripsikan dan menafsirkan sangsi atas para anggota dan PNS Polri yang terbukti tidak memiliki motivasi kerja sehingga rendah kinerja yang dihasilkan.
2. Untuk mengetahui capaian kinerja anggota yang dapat diwujudkan selama tahun 2011 - 2015, dilakukan deskripsi dan analisis sebagai berikut :
 - a. Menetapkan dan mengukur indikasi kinerja para anggota dan PNS Polri di lingkungan institusi ini.
 - b. Mengelompokkan capaian kinerja anggota polri, sebelum dan sesudah dibayarkannya tunjangan kinerja pada institusi kepolisian RI ini.
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap peningkatan motivasi kerja anggota dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh ini, dilakukan tahapan analisis sebagai berikut :
 - a. Mengelompokkan variabel penelitian menjadi variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan periode observasi pada penelitian ini.
 - b. Pengolahan variabel dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS. Adapun secara matematika, formula yang lazim dipakai dalam analisis dimaksud adalah : $\hat{Y} = a + bX$

c

Dimana : a = Konstanta, yakni suatu bilangan bila $X = 0$; maka nilai $Y = a$.

m e n a f s i r a n b = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres

a f s i r a n X = Payakumbuh

s i r a n Y = Variable bebas, yakni tunjangan kinerja yang dibayarkan pada setiap anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh .

r i s i k o a Variabel terikat, yakni motivasi kerja yang dicapai oleh anggota anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh .

n output regresi tentang hubungan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh Sumatera Barat.

4. Untuk mengetahui hubungan tunjangan kinerja terhadap peningkatan motivasi kerja anggota dan PNS Polri di lingkungan Polres Payakumbuh ini, dilakukan tahapan analisis sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (n \sum X_1)^2\} \{n \sum y^2 - (n \sum y)^2\}}}$$

Di mana :

r = Koefisien korelasi item-total

x = Variabel X (Tunjangan Kinerja)

y = Variabel Y (Motivasi Kerja)

n = Jumlah responden

Dari hasil analisis korelasi dapat dilihat tiga alternative yaitu :

- Apabila nilai $r = + 1$ atau mendekati positif (+) satu berarti variable x mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap variable y.
- Apabila nilai $r = - 1$ atau mendekati positif (-) satu berarti variable x mempunyai pengaruh yang kuat dan negatif terhadap variable y.
- Apabila nilai $r = 0$ maka variable x tidak mempunyai korelasi dengan variable y.

Tabei 3.1 Tabel Skor / bobot nilai

2) Berdasarkan skala likert

Alternatif jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3) Sumber : Sugiono (2004,87) metode penelitian bisnis

LANDASAN TEORI

Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti daya pendorong atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan mencurahkan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Menurut J. Salusu (2006) yang mengutip pemikiran Wilson (2000) menekankan pentingnya organisasi dalam dimensi yang integrative, relevan, holistic dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan kondisi yang demikian, maka peran lingkungan sangat penting. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan atau pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Beberapa ahli telah memberikan pengertian atau definisi tentang motivasi tersebut sebagai berikut :

- Jones (2000) berpendapat bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung.
- Sedangkan menurut (Kartini Kartono 2000 ; 115) motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan.

- c. Pendapat lain dikemukakan oleh Terry yang menjelaskan bahwa “Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan” (Hasibuan,2001;231).
- d. Sedangkan (Sondang P. Siagian 2001; 346) memberikan pengertian motivasi sebagai “Keseluruhan pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan”. Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dalam diri.
- e. Pendapat yang dikemukakan oleh Malayu, yaitu “Motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya”. (Hasibuan, 2001; 235).

2.2 Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan secara individu akan mendukung produktivitas organisasi atau lembaga. Musanef (dalam Dahria, 2007 : 18) mendefinisikan : “ *kinerja adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.* “

Kemudian Benardin (dalam Dahria, 2007 : 17), mendefinisikan : “ *kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.* “

Menurut (Mangkunegara, 2005 : 105) bahwa : “ *kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.* ”

Menurut (Hasibuan, 2003 : 80) mendefinisikan : “*kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.* “

Dari beberapa pengertian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama ke arah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.

b. Peningkatan Kinerja Pegawai

Pengawasan dalam mencapai kinerja pegawai merupakan suatu tujuan organisasi yang dicita-citakan. Pengawasan yang dilakukan seorang pimpinan instansi atau organisasi terhadap kinerja pegawai agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak dilakukan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Jika hal itu terjadi maka dapat dipastikan bahwa tujuan daripada organisasi tidak dapat dicapai.

Menurut (Prawirosentono, 2009 : 191) ada beberapa kiat yang harus dilakukan oleh manajer dalam meningkatkan kinerja pegawainya yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebagai manajer dia harus bertanya kepada dirinya, apakah mengetahui secara pasti tentang tugas dan kewajiban dari unit kerja atau sistem yang menjadi tanggungjawabnya.
- 2) Apakah pegawai bawahannya yakin telah mengetahui tugas yang harus dilaksanakan
- 3) Kalau sudah mempunyai kriteria untuk menilai pegawai, lalu bagaimana memonitor mereka.
- 4) Apakah pegawai mempunyai keahlian untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.
- 5) Apakah sistem yang terdapat di dalam organisasi itu membolehkan para pegawai bekerja pada kapasitasnya, jika pegawai mempunyai halangan atau kendala bagaimana manajer harus mengetahui hal itu.

- 6) Bila ternyata sistemnya sudah baik, apakah hal tersebut perlu pegawai sehingga pegawai kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Menurut Arsyad, 2006 : 65), ada beberapa langkah dalam menilai kinerja pegawai yaitu :

- 1) Memberikan batasan pekerjaan pegawai, memberikan motivasi kepada pegawai bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya biasa dikerjakan.
- 2) Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
- 3) Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
- 4) Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya.

Menurut (Halsey, 2003 : 181) ada beberapa hal yang perlu dinilai dan diukur guna melihat kinerja pegawai seperti berikut : (a) penilaian prestasi (performance rating), (b) penilaian jasa (merit rating), (c) penilaian pegawai (employee appraisal), dan (d) penilaian dinas (service rating)

1) Hasil Perhitungan Regresi kompensasi (X) Analisa Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Peningkatan Motivasi Kerja pada Polres Payakumbuh.

1. Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan data kuantitatif yang tersedia tentang tunjangan kinerja yang diterima oleh anggota Polri dan PNS Polri pada Polres Payakumbuh, maka analisis regresi dapat dilakukan secara matematis. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan model SPSS. Dimana dalam hal ini ingin diamati pengaruh satu *variabel bebas* terhadap *variabel terikat*. Regresi yang diamati dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja anggota Polri dan PNS Polri pada Polres Payakumbuh.

Untuk memperoleh gambaran tentang tunjangan kinerja (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y) diajukan sejumlah pertanyaan penelitian yang dirangkum dalam kuesioner yang disediakan. Berdasarkan data yang tersedia (lihat lampiran – 1 dan 2), terdapat empat kategori jawaban tertutup yang diajukan kepada responden, yakni : (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) kurang setuju dan (4) tidak setuju. Pengolahan data secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dimana output regresi yang dihasilkan adalah pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja. Masing-masing output yang timbul dari penggunaan program SPSS tersebut akan diperlihatkan dalam tabel-tabel berikut.

Summary output pengolahan data untuk melihat regresi kehadiran kerja dengan kinerja, melalui program aplikasi excel ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4 : Output Regresi Tunjangan Kinerja dengan Motivasi Kerja Anggota Polri dan PNS Polri pada Kantor Polres Payakumbuh

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.880	.399		4.715	.000
	Y	.435	.118	.440	3.697	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.880	.399		4.715	.000
Y	.435	.118	.440	3.697	.000

a. Dependent Variable: X

Berdasarkan tabel 4.4 yakni hasil pengolahan data mengenai persamaan regresi maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx \quad \hat{Y} = 1,880 + 0,435x$$

Dari persamaan di atas, maka dapat diketahui bahwa Y merupakan Motivasi kerja, X = Tunjangan kinerja, dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 1,880. Artinya jika tunjangan kinerja adalah 0, maka motivasi (Y) nilainya adalah 1,880.
- Koefisien regresi variabel tunjangan kinerja (X) sebesar 0,435 dan nilai signifikansi nya lebih kecil dari 0,05 artinya tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan mengisyaratkan bahwa peningkatan sebanyak 1 satuan tunjangan kinerja, akan meningkatkan sebesar 0,435 satuan motivasi kerja pegawai melaksanakan kewajiban tugasnya. Hasil ini menggambarkan bahwa *tunjangan kinerja* ternyata memberikan pengaruh yang nyata dalam mewujudkan motivasi kerja karyawan. Tentunya masih terdapat berbagai variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti : pelatihan dan pendidikan, keterampilan dan bahkan juga latar belakang pendidikan yang dimiliki para anggota Polri dan PNS Polri pada Polres Payakumbuh.

2. Uji t

Nilai t hitung untuk variabel tunjangan kinerja sebesar 3,697, sedangkan t-tabel sebesar 2,576, karena t-hitung > t-tabel 2,576, maka tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

2) Analisa Hubungan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja pada Polres Payakumbuh

Tabel 4.5 : Output Korelasi Tunjangan Kinerja dengan Motivasi Kerja Anggota Polri dan PNS Polri pada Kantor Polres Payakumbuh

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.193	.179	.433

a. Predictors: (Constant), Y

2. Interpretasi Hasil Korelasi

Berdasarkan hasil korelasi yang ditunjukkan dalam tabel 4.5 di atas, maka penafsiran analisis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai r = 0,440 dapat ditafsirkan bahwa hubungan tunjangan kinerja dengan motivasi kerja anggota dan PNS Polri di Polres Payakumbuh cukup kuat dan positif atau searah.

SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan dan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal di dalam laporan penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengolahan data kuantitatif yang menggunakan peralatan SPSS versi 1.60 dengan pendekatan analisis regresi sederhana, diperoleh out regresi sebagai berikut : regresi motivasi kerja dengan koefisien $b = 0,435$ yang berarti bahwa peningkatan 1 satuan tunjangan kinerja menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,435 satuan kinerja karyawan.
2. Sedangkan hubungan tunjangan kinerja karyawan ternyata cukup kuat dibuktikan oleh koefisien korelasi sebesar ($r = 0,440$)

Saran-saran

Beberapa saran dapat diberikan di dalam laporan penelitian untuk dijadikan pertimbangan oleh manajemen institusi sebagai berikut :

- a. Perlu mencari dan melakukan kebijakan lain dalam upaya meningkatkan kinerja anggota Polri dan PNS Polri pada Polres Payakumbuh, terutama kebijaksanaan yang dapat memotivasi untuk meningkatkan dorongan internal dalam melaksanakan tugas-tugas.
- b. Perlu untuk memperbaiki sistem rekrutmen anggota dan PNS Polri serta penempatan karyawan tersebut secara tepat dan efektif.
- c. Pendidikan dan pelatihan kerja dan dapat dijadikan pertimbangan guna memotivasi para karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyat. 2006. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Buhler, 2004, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Dahria, 2007, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung
- Desler. 2000. *Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Effendy, 2000, *Manajemen Personalialia*. Edisi Tiga. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Halsey. 2003. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Keempat. Aksara Baru, Jakarta.
- Hasibuan, SP Melayu. 2005. *Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung
- Kartini, 2000. *Pembukuan dan Kinerja Usaha Kecil Menengah di Wilayah Depok*.