

# **PENGARUH REMUNERASI, STRES KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN**

**(Studi Survey pada Polres dan Polsek di Wilayah Gunungkidul Bagian Selatan)**

**Dinda Ulya Dyah Qorina Ilmi**

[dindaulya10@gmail.com](mailto:dindaulya10@gmail.com)

Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55183

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian. Objek dalam penelitian ini adalah Polres Gunungkidul dan Polsek di wilayah Gunungkidul bagian selatan dengan subjek penelitian yaitu anggota kepolisian. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan data yang diperoleh dari menyebar kuesioner. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 85 responden yang dipilih dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria kepala satuan dan anggota kepolisian di Polsek wilayah Gunungkidul bagian Selatan yang telah menerima remunerasi. Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Software* SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian, sedangkan remunerasi dan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian.

**Kata kunci** : Remunerasi, Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Polisi

## **PENDAHULUAN**

Kepolisian Republik Indonesia merupakan aparat negara yang termasuk dalam salah satu organisasi sektor publik yang berperan penting dalam masyarakat. Peran anggota kepolisian diantaranya memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan untuk masyarakat serta sebagai lembaga penegak hukum (Susanti dkk., 2019). Polisi sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan untuk masyarakat serta sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap profesional, tegas, dan taat etika dalam melaksanakan tugas atau perintah dari atasan. Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian NKRI No. 23 Tahun 2010 Kepolisian Republik Indonesia memiliki beberapa fungsi diantaranya fungsi bimbingan masyarakat, fungsi reskrim, fungsi intelijen, fungsi lalu lintas, dan fungsi samapta bhayangkara.

Saat ini kualitas pelayanan yang diberikan anggota kepolisian dinilai masih belum baik (Susanti dkk., 2019). Komisioner Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) mencatat terdapat 1.104 aduan dan keluhan masyarakat terkait kinerja dan pelayanan pihak Polri yang masuk ke sepanjang semester pertama 2018 (Rizki, 2018). Banyaknya aduan dan keluhan menjadi salah satu indikator Polri belum menjalankan tugasnya secara humanis dan profesional bagi masyarakat (Rizki, 2018). Hal tersebut juga didukung oleh *survey* yang dilakukan oleh LIPI terhadap 13 lembaga menunjukkan bahwa kinerja Polri masih belum baik. Berikut presentase skala kinerja Polri berdasarkan *survey* yang telah dilakukan oleh LIPI :

**Tabel 1.**  
**Skala Kinerja Polri**

Sangat baik	0,7%
Baik	12,4%
Buruk	57,9%
Sangat buruk	25,5%
Tidak tahu	3,4%

Sumber : Firmanto (2018)

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan adanya upaya untuk menciptakan anggota polisi yang berintegritas tinggi serta menjunjung profesionalisme dalam menjalankan tugas. Untuk meningkatkan profesionalisme aparat negara dalam hal ini anggota polisi, maka diperlukan peningkatan kinerja yang terarah (Cahyana & Jati, 2017). Upaya yang telah dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja anggota kepolisian salah satunya adalah dengan adanya remunerasi. Remunerasi merupakan istilah pemberian tunjangan kinerja untuk anggota kepolisian. Triana (2018) menyatakan bahwa secara konseptual remunerasi harus mempertimbangkan 3P yaitu *Pay for Position, Pay for Person, and Pay for Performance*. Diharapkan dengan adanya remunerasi setiap anggota akan merasa puas dan diharapkan akan bekerja lebih maksimal sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja dari anggota tersebut (Sangadji & Pribadi, 2017).

Kepolisian Republik Indonesia telah menerapkan sistem remunerasi atau tunjangan kinerja dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Polri. Remunerasi pada Polri semula diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 89 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Akan tetapi, peraturan tersebut kini telah diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 103 Tahun 2018 yang ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo pada Oktober 2018 (Widiastuti, 2018). Perubahan peraturan tersebut disebabkan adanya kenaikan remunerasi untuk Polisi Republik Indonesia yang berlaku atau dapat dicairkan mulai Januari 2019.

Kenaikan remunerasi Polri berdasarkan Peraturan Presiden No 103 Tahun 2018 berbeda-beda antar kelas jabatan. Jika dirata-rata kenaikan remunerasi mencapai 58%, bahkan untuk kelas jabatan satu dengan pangkat Tamtama presentase kenaikan mencapai 98% yaitu dari Rp990.000,00 menjadi Rp1.968.000,00. Untuk kelas jabatan enam dengan pangkat Bripta maupun Brigadir mengalami kenaikan sebesar 66,17% yaitu dari Rp1.414.000,00 menjadi Rp2.493.000. Kenaikan remunerasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara. Hal tersebut yang memotivasi penulis untuk melakukan penelitian apakah dengan adanya kenaikan remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota Polri tersebut.

Susanti dkk (2019) meneliti mengenai remunerasi terhadap kinerja anggota Polri. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Polri. Teja (2017) juga melakukan penelitian mengenai remunerasi yang menunjukkan hasil bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Widyastuti & Rahardja (2018) yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi, beberapa penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian Ramadhan & Syarifuddin (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Vertasasi & Zunaidah (2014) juga telah melakukan penelitian mengenai kompensasi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian, selain dengan adanya sistem remunerasi maka diperlukan juga untuk memperhatikan faktor lainnya. Tugas polisi yang sangat erat dengan masyarakat menuntut mereka untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 14, tugas anggota kepolisian tidak hanya tugas kantor saja tetapi juga meliputi tugas lapangan seperti patroli, pengawalan, penjagaan dan penyuluhan. Beratnya tuntutan pekerjaan tersebut dapat menimbulkan stres kerja bagi anggota polisi (Cahyana & Jati, 2017).

Stres kerja muncul karena tuntutan tugas atau pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki seseorang (Cahyana & Jati, 2017). Beban kerja yang dinilai terlalu berat akan membuat tekanan bagi pegawai hingga akhirnya merasa stres. Stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja polisi, mengingat tugas polisi yang sangat banyak dan dituntut untuk bekerja 24 jam. Cahyana & Jati, (2017) menyatakan apabila stres dibiarkan begitu saja dan tanpa memperoleh penanganan yang serius dari pihak organisasi maka akan membuat pegawai menjadi tertekan. Oleh karena itu, sangat diperlukan perhatian terkait stres kerja agar pegawai, dalam hal ini anggota polisi dapat bekerja lebih produktif.

Widyastuti & Rahardja (2018) telah melakukan penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Cherny & Kartikasari (2017) juga melakukan penelitian mengenai stres kerja yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh

negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan Cahyana & Jati (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain memperhatikan pegawai, organisasi juga perlu untuk melihat faktor yang berasal dari luar individu seperti budaya organisasi. Menurut Mangkunegara (2007) budaya organisasi adalah suatu sistem keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi pedoman tingkah laku pegawai dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi.. Dalam organisasi kepolisian, para anggota bekerjasama berdasarkan kepercayaan dan usaha bersama untuk tujuan umum dan prestasi yang baik (Februanto dkk., 2011). Jika setiap anggota dalam hal ini kepolisian mampu memahami dan menerima budaya organisasi dengan baik, maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

Penelitian mengenai budaya organisasi telah dilakukan oleh Cahyana & Jati (2017). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Darmayanti (2018) juga telah melakukan penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Akan tetapi, beberapa penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dkk (2014). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

*Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana) merupakan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein. *Theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) merupakan teori yang digunakan untuk memperkirakan tingkah laku seseorang (Fishbein & Ajzen, 1975). Dalam *Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana) menerangkan

bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). *Theory of planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum. Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan persepsi pengendalian diri (*perceived behavioral control*).

Penelitian terhadap aspek-aspek yang dapat memengaruhi kinerja anggota kepolisian seperti remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi penting untuk dilakukan. Sehubungan dengan kenaikan remunerasi yang diberikan oleh pemerintah dalam rangka reformasi birokrasi, maka perlu diuji apakah dapat memberikan dampak terhadap kinerja anggota Polri. Selain itu, adanya *research gap* yang telah dijelaskan di atas mendasari penelitian ini untuk mengkaji lebih lanjut mengenai remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yaitu penelitian oleh Susanti dkk (2019) yang membahas mengenai remunerasi di lingkungan Polri dan penelitian Sangadji & Pribadi (2017) dengan pembahasan remunerasi dalam metode kualitatif. Dalam penelitian ini terdapat penambahan dua variabel independen yang diambil dari penelitian Cahyana & Jati (2017) dan pengembangan model dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan metode kuantitatif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Theory of Planned Behavior***

*Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana) merupakan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein. Dalam *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan), dimana teori ini merupakan teori yang digunakan untuk memperkirakan tingkah laku seseorang. Dalam *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) memiliki dua prediksi utama dalam menilai niat seseorang untuk berperilaku, yaitu *attitude toward the*

*behavior* dan *subjective norm* (Fishbein & Ajzen, 1975). *Theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) kemudian diperluas dan dimodifikasi kembali oleh Ajzen menjadi *Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana) dengan menambahkan satu faktor yaitu *perceived behavioral control*.

Dalam *Theory of planned behavior* (teori perilaku terencana) menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). *Theory of planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik seseorang dan untuk semua perilaku secara umum. Niat seseorang untuk berperilaku dapat diprediksi oleh tiga hal yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan persepsi pengendalian diri (*perceived behavioral control*).

### **Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Bagi anggota kepolisian, remunerasi merupakan tunjangan kinerja atau imbalan kerja di luar gaji. Saleh & Darwis (2017) mengemukakan pemberian remunerasi bertujuan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi anggota, memajukan organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, serta untuk menunjukkan keadilan dan keseimbangan. Terdapat kaitan yang sangat erat antara kompensasi dan kualitas pelayanan publik. Susanto (2016) menyatakan bahwa dengan adanya kompensasi yang layak, anggota tidak lagi memikirkan tentang mencari keuntungan finansial dengan cara-cara yang tidak dibenarkan secara hukum sehingga fokus pelayanan publik dan tujuan organisasi dapat tercapai. *Theory of planned behavior* menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). Selanjutnya, dengan adanya remunerasi yang layak anggota polisi akan merasa puas sehingga tidak akan melakukan tindakan menyimpang seperti pungutan liar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Sangadji & Pribadi, 2017).

Penelitian dilakukan oleh Teja (2017) tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pemberian remunerasi sesuai grade dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan dengan beban kerja yang lebih berat akan merasa dihargai atas kerja kerasnya.. Susanti dkk (2019) juga telah meneliti pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja Polri di Polres Tebo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian oleh Widyastuti (2018) yang melakukan penelitian tentang pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dari uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian.

### **Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Robbins (2006) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri karena adanya perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 14, tugas anggota kepolisian tidak hanya tugas kantor saja tetapi juga meliputi tugas lapangan seperti patroli, pengawalan, penjagaan dan penyuluhan. Susanti dkk (2019) menyatakan peran anggota kepolisian diantaranya memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan untuk masyarakat serta sebagai lembaga penegak hukum. Tugas kepolisian yang erat dengan masyarakat sehingga mereka dituntut untuk siap siaga dalam 24 jam. Beratnya tuntutan pekerjaan tersebut dapat menimbulkan stres kerja bagi anggota polisi.



Cahyana & Jati (2017) menyatakan bahwa beban kerja yang dinilai terlalu berat akan membuat tekanan bagi pegawai hingga akhirnya merasa stres dan mengganggu kinerjanya. Dalam teori *planned behavior* dijelaskan bahwa norma subjektif merupakan persepsi seseorang terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Fishbein & Ajzen, 1975). Jika tekanan atau tuntutan yang dialami pegawai dalam hal ini anggota polisi terlalu berat, hal tersebut akan mengakibatkan tingkat stres yang tinggi. Tingginya tingkat stres yang dialami oleh anggota tersebut akan menyebabkan fokus pegawai pada pencapaian tujuan organisasi akan terganggu dan pelayanan publik tidak maksimal (Dewi & Wibawa, 2016). Oleh karena itu, sebagai organisasi yang berorientasi pada kepuasan masyarakat, sebisa mungkin dapat meminimalisir tingkat stres agar tetap memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Penelitian dilakukan oleh Widyastuti & Rahardja (2018) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai karena banyaknya tuntutan pekerjaan serta desakan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tempo yang dirasa singkat dapat membuat seseorang merasa terbebani yang akhirnya menimbulkan konflik batin. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cherny (2017) tentang pengaruh stres terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dewi & Wibawa (2016) juga melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja akan mengalami penurunan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis:

H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota kepolisian.

## **Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Menurut Mangkunegara (2007) budaya organisasi adalah suatu sistem keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi pedoman tingkah laku pegawai dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi. Sistem nilai yang terdapat dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku individu dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang telah ditetapkan (Aisyah, 2014). Cahyana & Jati (2017) menyatakan jika budaya organisasi tumbuh dan terpelihara dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja anggota dan memacu perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

Dalam organisasi kepolisian, para anggota bekerjasama berdasarkan kepercayaan dan usaha bersama untuk tujuan umum dan prestasi yang baik (Februanto dkk., 2011). Anggota kepolisian bekerjasama menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik agar dapat tercapai tujuan serta kesejahteraan masyarakat. Dalam *Theory of Planned Behavior* dijelaskan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). Raharjo (2007) menyatakan pada budaya kaum kolektif, diri sendiri diidentifikasi sebagai bagian dari kelompok. Kaum penganut paham kebersamaan ini mempunyai tindakan yang positif terhadap keharmonisan kelompok, menghindari konflik dan konfrontasi. Jika setiap anggota dalam hal ini kepolisian mampu memahami budaya organisasi dan bekerjasama dengan baik, maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

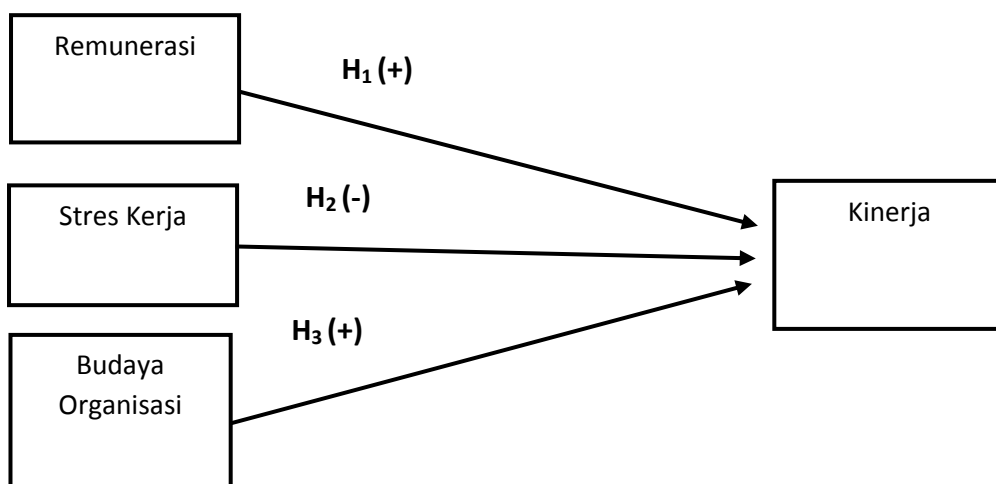
Penelitian dilakukan oleh Cahyana & Jati (2017) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena budaya organisasi yang kuat akan membantu kinerja organisasi dalam memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal.. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2018) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

auditor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sangki (2014) juga melakukan penelitian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian.

### Model Penelitian

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan model penelitian sebagai berikut :



**Gambar 1.**  
**Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

### Sampel dan Data

Objek dalam penelitian ini adalah Polres dan Polsek di wilayah Gunungkidul bagian selatan. Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan jenis data berupa data primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria aparat kepolisian yang telah menduduki jabatan strategis pada unsur

pelaksana tugas pokok seperti kepala satuan dan seluruh anggota kepolisian di Polsek Paliyan, Saptosari, dan Panggang yang telah menerima remunerasi.

### **Skala Pengukuran**

Seluruh variabel diukur dengan menggunakan skala likert 1-5. Skala tersebut menunjukkan, yaitu: 1) Sangat Tidak Setuju (STS), 2) Tidak Setuju (TS), 3) Netral (N), 4) Setuju (S), dan 5) Sangat Setuju (SS).

### **Definisi Operasional Variabel**

Kinerja merupakan suatu hasil yang ditunjukkan atas perilaku dan peran yang nyata dari seorang pegawai dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2007). Pada variabel kinerja anggota kepolisian penulis memberikan sebelas pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner ini diambil dari penelitian Utami (2017) dengan beberapa modifikasi.

Menurut Sitinjak (2016) remunerasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, dapat berupa honorarium, gaji, tunjangan tetap, insentif, bonus, pesangon, atau pensiun. Bagi anggota kepolisian, remunerasi berarti tunjangan kinerja atau imbalan kerja di luar gaji. Pada variabel remunerasi penulis memberikan tujuh pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner ini diambil dari penelitian Qadari (2018) dengan beberapa modifikasi.

Stres merupakan suatu respon atau tanggapan dalam penyesuaian atas perbedaan antara individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi atas tuntutan yang menyebabkan tekanan (Luthans, 2000). Pada variabel stres kerja penulis memberikan delapan pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner ini diambil dari penelitian Utami (2017) dengan beberapa modifikasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi yang dibentuk oleh anggota organisasi menjadi sistem untuk penyusunan kesepakatan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab terhadap organisasi (Robbins, 2006). Pada variabel budaya organisasi penulis memberikan dua belas pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner ini diambil dari penelitian Hartanto (2017) dengan beberapa modifikasi.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh pada remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian. Analisis regresi linier berganda digunakan jika variabel independen yang akan diuji berjumlah lebih dari satu. Model dalam penelitian ini diformulasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1.R - \beta_2.SK + \beta_3.BO + e$$

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 110 kuesioner dan 89 kuesioner yang dikembalikan. Dari 89 kuesioner, kuesioner yang dapat digunakan hanya sebanyak 85 kuesioner, sedangkan 4 kuesioner tidak dapat digunakan dikarenakan item pernyataan dalam kuesioner tidak sepenuhnya terisi.

#### **Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif menggambarkan karakteristik data yang dibutuhkan yaitu jumlah data, minimum, maximum, mean atau rata-rata, dan standar deviasi (Std. Deviation) dari masing-masing variabel. Hasil uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			Std. Deviation
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
R	85	7	35	21	24	33	28,0706	2,10887
SK	85	8	40	24	8	22	14,8941	2,73001
BO	85	12	60	36	36	60	50,6941	3,94915
KP	85	11	55	33	40	55	47,5529	3,45552

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Pada tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan uji statistik deskriptif mengenai jawaban responden. Variabel remunerasi, budaya organisasi, dan kinerja polisi memiliki nilai min dan mean pada kisaran aktual lebih besar daripada nilai min dan mean pada kisaran teoritis. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden baik. Selanjutnya, untuk variabel stres kerja memiliki nilai min dan mean pada kisaran aktual lebih kecil daripada nilai min dan mean pada kisaran teoritis. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berada dalam kategori rendah. Dalam penelitian ini, seluruh variabel memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean pada kisaran aktual yang menunjukkan bahwa semakin kecil penyimpangan yang terjadi.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika kuesioner yang digunakan sudah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Remunerasi (R)	R1	0,441	0,00	Valid
	R2	0,533	0,00	Valid
	R3	0,555	0,00	Valid
	R4	0,508	0,00	Valid
	R5	0,626	0,00	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
	R6	0,559	0,00	Valid
	R7	0,784	0,00	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,526	0,00	Valid
	SK2	0,649	0,00	Valid
	SK3	0,594	0,00	Valid
	SK4	0,632	0,00	Valid
	SK5	0,748	0,00	Valid
	SK6	0,769	0,00	Valid
	SK7	0,662	0,00	Valid
	SK8	0,540	0,00	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO1	0,671	0,00	Valid
	BO2	0,525	0,00	Valid
	BO3	0,566	0,00	Valid
	BO4	0,639	0,00	Valid
	BO5	0,602	0,00	Valid
	BO6	0,667	0,00	Valid
	BO7	0,668	0,00	Valid
	BO8	0,499	0,00	Valid
	BO9	0,719	0,00	Valid
	BO10	0,703	0,00	Valid
	BO11	0,773	0,00	Valid
	BO12	0,675	0,00	Valid
Kinerja Polisi (KP)	KP1	0,382	0,00	Valid
	KP2	0,564	0,00	Valid
	KP3	0,500	0,00	Valid
	KP4	0,570	0,00	Valid
	KP5	0,689	0,00	Valid
	KP6	0,630	0,00	Valid
	KP7	0,558	0,00	Valid
	KP8	0,472	0,00	Valid
	KP9	0,685	0,00	Valid
	KP10	0,516	0,00	Valid
	KP11	0,592	0,00	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai *pearson correlation* di atas 0,25. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Remunerasi (R), Stres Kerja (SK), Budaya Organisasi (BO), dan Kinerja Polisi (KP) dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan akan menghasilkan data yang sama dan konsisten. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,50$  maka suatu penelitian dapat dinyatakan reliabel (Nazaruddin, 2015).

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Remunerasi (R)	0,646	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,794	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,868	Reliabel
Kinerja Polisi (KP)	0,775	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Hasil uji reliabilitas dalam tabel di atas menunjukkan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,50$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data telah berdistribusi normal, karena model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
0,149	Normal

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh dari uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan jumlah sampel sebesar 85 diperoleh nilai sebesar 0,149 dimana jumlah tersebut lebih besar dari *alpha* 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.



## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Remunerasi (R)	0,643	1,556	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja (SK)	0,504	1,985	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi (BO)	0,472	2,117	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen dan model regresi yang digunakan tidak mengandung multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians variabel untuk semua pengamatan. Suatu data dapat dinyatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau memiliki sifat homogen.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Remunerasi (R)	0,159	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja (SK)	0,487	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (BO)	0,916	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen). Nilai pada Adjusted R Square yaitu antara nol sampai satu. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Adjusted R Square	0,389

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,389. Artinya variabel Remunerasi (R), Stres Kerja (SK), dan Budaya Organisasi (BO) mampu menjelaskan variabel Kinerja Polisi (KP) sebesar 38,9% dan sisanya yaitu 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil uji signifikansi simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>	
Sig.	0,000 <sup>a</sup>

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha$  0,05 dengan nilai F hitung sebesar 18,818. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Remunerasi (R), Stres Kerja (SK), dan Budaya Organisasi (BO) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Polisi (KP).

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian dari uji parsial (uji t) :

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
	$\beta$	
(Constant)	21,380	0,007
Remunerasi (R)	0,295	0,095
Stres Kerja (SK)	-0,125	0,413
Budaya Organisasi (BO)	0,390	0,001

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas variabel Remunerasi (R) memiliki nilai sig sebesar 0,095 > alpha 0,05 dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,295. Maka dapat disimpulkan bahwa Remunerasi (R) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak. Selanjutnya, variabel Stres Kerja (SK) memiliki nilai sig sebesar 0,413 > alpha 0,05 dengan nilai  $\beta$  sebesar -0,125 (negatif). Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (SK) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak. Sedangkan untuk variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki nilai sig sebesar 0,001 < alpha 0,05 dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,390 (positif). Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa Budaya Organisasi (BO) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## **Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel remunerasi ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian, dengan demikian  $H_1$  ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori *planned behavior*. *Theory of planned behavior* menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). Dari teori tersebut menjelaskan dengan adanya remunerasi yang layak anggota tidak akan memikirkan tentang mencari keuntungan finansial dengan cara yang tidak dibenarkan secara hukum, sehingga fokus pelayanan publik akan tercapai. Berdasarkan hasil jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi di Polres dan Polsek Gunungkidul bagian selatan berada dalam kategori baik, akan tetapi hal tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja polisi. Mundakir & Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Bagi anggota polisi, tujuan utama mereka bekerja bukanlah untuk mencari keuntungan. Tugas utama mereka yaitu mengabdikan pada negara, memberikan pengayoman, melindungi, melayani, serta sebagai penegak hukum bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu bentuk kompensasi atau remunerasi bukan menjadi target yang paling utama bagi polisi. Hal itu disebabkan karena pemberian remunerasi di Polsek Gunungkidul bagian selatan hanya berdasarkan pada pangkat, sehingga bagaimanapun kinerja yang dihasilkan remunerasi yang diterima pada suatu pangkat tetaplah sama. Kondisi tersebut mengakibatkan adanya remunerasi bukanlah menjadi faktor yang dapat memotivasi anggota dalam bekerja. Remunerasi atau tunjangan kinerja untuk pegawai dalam hal ini anggota polisi biasanya diberikan tiap bulan. Meskipun remunerasi atau tunjangan kinerja yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja anggota tidak terpengaruh karena mereka merasa bahwa remunerasi

tersebut sudah standar menurut peraturan yang berlaku dan menjadi hak yang memang selayaknya mereka dapatkan (Mundakir & Zainuri, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mundakir & Zainuri (2018) yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mereka merasa bahwa kompensasi sudah menjadi hak yang memang selayaknya mereka dapatkan. Selain itu, hasil penelitian Afrita dkk (2014) dengan objek penelitian BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel stres kerja ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian, dengan demikian ( $H_2$ ) ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori *planned behavior*. Teori *planned behavior* menyatakan bahwa norma subjektif merupakan persepsi seseorang terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Fishbein & Ajzen, 1975). Dari teori tersebut menjelaskan dengan adanya tekanan akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi, sehingga fokus anggota pada pencapaian tujuan organisasi akan terganggu dan pelayanan publik tidak maksimal. Berdasarkan hasil jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres di Polres dan Polsek Gunungkidul bagian selatan berada dalam kategori rendah dan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja polisi. Arfani & Luturlean (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dikarenakan pegawai masih bisa mengendalikan tekanan dalam bekerja.

Berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner didapatkan informasi bahwa stres kerja yang dimiliki oleh anggota kepolisian di Polres dan Polsek wilayah Gunungkidul bagian selatan tergolong rendah, yang artinya stres kerja yang dialami masih mampu diatasi dan

dikontrol dengan baik. Cahyana & Jati (2017) menyatakan ketika seseorang mampu mengelola stresnya dengan baik, maka hal tersebut justru akan memberikan dampak yang baik. Anggota kepolisian telah menyadari bahwa tugas utama mereka sebagai abdi negara yaitu memberikan pengayoman, melindungi, serta melayani masyarakat, sehingga sudah sepatutnya anggota polisi menjalankan tugas baik dalam keadaan apapun (Wakhyuni dkk, 2017). Dengan demikian tinggi rendahnya stres tidak akan berpengaruh terhadap kinerja polisi, karena kesadaran mereka telah tertanam sebagai abdi negara untuk terus memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wakhyuni dkk (2017) yang dilakukan di Polres Binjai Sumatera Utara menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi karena mereka merasa sebagai abdi negara sudah sepatutnya melaksanakan tugas baik dalam keadaan apapun. Selain itu, hasil penelitian Arfani & Luturlean (2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres dan Polsek wilayah Gunungkidul bagian selatan. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) terdukung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai sig sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,390 (arah positif) yang artinya jika budaya organisasi tumbuh dan terpelihara dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja anggota dan memacu perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Jadi, budaya organisasi di Polres dan Polsek wilayah Gunungkidul bagian selatan telah dirancang dan dilaksanakan dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). Dalam organisasi kepolisian, para anggota bekerjasama berdasarkan kepercayaan dan usaha bersama untuk tujuan umum dan prestasi yang baik (Februnto dkk., 2011). Anggota kepolisian bekerjasama menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik agar dapat tercapai tujuan serta kesejahteraan masyarakat. Raharjo (2007) menyatakan pada budaya kaum kolektif, diri sendiri diidentifikasi sebagai bagian dari kelompok. Kaum penganut paham kebersamaan ini mempunyai tindakan yang positif terhadap keharmonisan kelompok, menghindari konflik dan konfrontasi. Budaya anti korupsi yang telah ditetapkan pada organisasi kepolisian telah dilaksanakan dengan baik oleh anggota kepolisian di Polres dan Polsek wilayah Gunungkidul bagian selatan. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden dalam kuesioner yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyana & Jati (2017) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena budaya organisasi yang kuat akan membantu kinerja organisasi dalam memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2018) dan Sangki (2014) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afnita, M., Muis, M., & Umar, F. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat, *3*(2), 172–179.
- Aisyah, S., Karmizi, & Savitri, E. (2014). Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar). *JOM FEKON*, *1*(2), 1–16.
- Ajzen. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior*. New York: Open University Press.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Cherny, K. B., & Kartikasari, D. (2017). Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam, 5(1), 80–90.
- Cokroaminoto. (2007). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Darmayanti, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *Journal of Management and Accounting*, 1(1), 55–69. <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud, 5(12), 7583–7606.
- Februanto, H., Troena, E. A., Surachman, & Djumahir. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Organisasi Pembelajar Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(4).
- Firmanto, D. (2018, August 13). Survey LIPI: Kinerja Polri Paling Buruk. Retrieved from <https://koran.tempo.co/read/433816/survei-lipi-kinerja-polri-paling-buruk?read=true>
- Fishbein, & Ajzen. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Gustiatur, A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT . Cartenz Adventure Karanganyar. *Journal of Human Resources Management and Organizational Behavior*, 1(1).
- Hasibuan, & S.P, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Solo: Dabara.
- Luthans, F. (2000). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48.
- Nazaruddin, I., & Basuki, A. T. (2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber Daya Manusia ( Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Raharjo, E. (2007). Teori Agensi dan Teori Stewardship Dalam Perspektif Akuntansi. *Fokus*



*Ekonomi*, 2(1), 37–46.

- Ramadhan, M., & Syarifuddin, I. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang Influence of Remuneration on Employee Performance in Marine and Fisheries Agency of Tangerang District. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1813–1819.
- Retnoningtyas, D. I. (2014). Analisis Pengaruh Remunerasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Sandi Negara. *Jurnal MIX*, 4(1), 100–113.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizki, R. (2018). Kopolnas Catat 1.104 Aduan soal Kinerja Polri. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180824005205-12-324498/kopolnas-catat-1104-aduan-soal-kinerja-polri>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, S., & Darwis, M. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1764>
- Sangadji, N., & Pribadi, U. (2017). Implementasi Program Remunerasi Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Dan Peningkatan Kinerja Aparatur Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara. *Journal of Governance and Public Policy*, 2(1). <https://doi.org/10.18196/jgpp.2015.0030>
- Sangki, R. Y., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal Emba*, 2(3), 539–549.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, F. L., Suprayitno, & Lamidi. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 16, 102–108.
- Sudha Cahyana, I. G., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314–1342.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suprianto, E. (2013). Pengaruh Penetapan Sasaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Jawa Timur), 1–19.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ( Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah ) The Factors Influence Employees Achievement at Religion Ministry of Central Java Province, 1–23.
- Susanti, D., Novriansyah, Y., & Yeni, M. (2019). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resort Tebo. *Jurnal Akrab Juara*, 4(1), 68–75.

- Susanto, H. (2016). Remunerasi dan Problem Reformasi Birokrasi di Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(1).
- Teja, S. G. B. H. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 109–118.
- Triana, E. (2018). Remuneration and Disclosure of State Ministry / Agencies Financial Statements : Performance Role as Intervening Variable. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 19(1), 12–23. <https://doi.org/10.18196/jai.190188>
- Vertasasi, O., & Zunaidah. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 12(4).
- Wakhyuni, E., Siregar, N., & Ningsih, L. (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Binjai Sumut. *Seminar Nasional Dan Gelar Produk*, 5(061), 890–901.
- Widiastuti, R. (2018, July 12). Tunjangan Kinerja Polri yang Baru Berlaku Mulai Agustus 2018. Retrieved from <https://nasional.tempo.co/read/1106106/tunjangan-kinerja-polri-yang-baru-berlaku-mulai-agustus-2018/full&view=ok>
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1–13.