

ANALISIS TUNJANGAN KINERJA POLRI DI POLRES KERINCI

Rinaldi, S.AP¹⁾, Antri Mariza Qadarsih, S.Pd., M.Pd²⁾, Nurfitri, S.Pd., M.Pd³⁾
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA-NUSA)

Email :

¹rinaldibasrial@gmail.com.

²tei.qadarsih@gmail.com

³fitrinur8833@gmail.com

ABSTRACT

Analysis of the National Police Performance Allowance at the Kerinci Police Resort

This research took place at Kerinci Police Station with the formulation of the research problem is how the Performance Allowance of the Police at Kerinci Police Resort. The research objectives is to find out how the Police Performance Allowance in the Kerinci Police Resort. This study took the location on Kerinci Traffic Police Unit. This study used a qualitative approach where data is obtained through free field interviews with 9 informants. From the results of the study it is known that the Performance Allowance of the Police at the Kerinci Police Resort has been implemented well. The success of an organization can be done with the development of human resources such as improving work systems, striving for planned, systematic, sustainable and coordinated steps in improving and serving employees. The division of labor needs to be carried out properly to regulate the actions of employees, where each employee must be placed in accordance with their respective expertise and abilities in order to facilitate employees in carrying out their duties routinely. The success of an organization is largely determined by the ability of the organization based on the resources it manages in achieving results in accordance with the main tasks and functions of the organization as outlined in the organization's work procedures to improve employee performance is also highly dependent on the feasibility of the number of staff needed and the expertise in accordance with employee education background so that the work assignments he handled can be completed on target and there is an increase in performance allowances. It is necessary to have an understanding of the main tasks and functions that will become mandatory for employees in the organization.

Keywords : Performance Allowance

ABSTRAK

Penelitian ini mengambil lokasi di Polres Kerinci dengan rumusan masalah penelitian bagaimanakah Tunjangan Kinerja Polri Di Polres Kerinci. Tujuan Penelitian untuk mengetahui Bagaimanakah Tunjangan Kinerja Polri Di Polres Kerinci. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana data diperoleh melalui wawancara bebas lapangan kepada 9 orang informan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Tunjangan Kinerja Polri Di Polres Kerinci sudah terlaksana dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi itu dapat dilakukan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti perbaikan sistem kerja, diupayakan langkah-langkah yang terencana, sistematis, berkelanjutan dan terkoordinasi dalam meningkatkan serta pengabdian pegawai. Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara baik untuk mengatur tindakan pegawai, dimana setiap pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing dengan tujuan untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara rutin. keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dari kemampuan organisasi tersebut berdasarkan sumber daya

yang dikelolanya dalam mencapai hasil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi yang telah dituangkan dalam tata kerja organisasi meningkatkan kinerja pegawai juga sangat tergantung kepada kelayakan antara jumlah staf yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga tugas pekerjaan yang ditanganinya dapat diselesaikan tepat sasaran dan adanya peningkatan terhadap tunjangan kinerja

Kata Kunci: *Tunjangan Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia sebagai organisasi memiliki banyak fungsi yang salah satu-satunya adalah berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi sebagai pelayan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat.

Untuk mewujudkan Polri yang mandiri dan professional, maka institusi Kepolisian membutuhkan anggaran belanja yang mencukupi yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Anggaran belanja telah menjadi posisi sentral dalam upaya pengembangan kapabilitas dan efektivitas Polri. Hal ini dapat diartikan anggaran dapat menjadi upaya dalam memperbaiki kemampuan Polri dalam menjalankan fungsi dan perannya secara efektif. Salah satu anggaran belanja Polri yang sangat penting dalam mewujudkan institusi Polri sebagai alat Negara yang professional adalah tunjangan kinerja.

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan sebagai reward atas prestasi yang telah diraih oleh anggota dalam melaksanakan tugas dalam rangka tuntutan reformasi birokrasi. Tunjangan kinerja Polisi menjadi isu yang semakin strategis di Indonesia mengingat tugas-tugas dan fungsi Kepolisian Republik Indonesia terus meningkat dengan sejumlah tantangan, kemudian implikasi dari tugas Polri sangat luas dalam berbagai aspek bernegara, berbangsa dan bermasyarakat. Namun pengalaman masa lalu membuktikan pengelolaan anggaran Negara di berbagai institusi tidak luput dari berbagai bentuk penyimpangan dan kecurangan, sehingga untuk mewujudkan akuntabilitas keuangan Negara, maka institusi Polri memerlukan perangkat sistem pengendalian intern tunjangan kinerja yang efektif.

Sedarmayanti (2008:65) tunjangan kinerja pada dasarnya merupakan bagian dari sistem insentif, yaitu pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada pegawai sebagai balas jasa organisasi kepada pegawai atas prestasi pegawai tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan organisasi kepada pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur kinerja bagi pegawai untuk berprestasi. Tunjangan Kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai.

Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan amanat yang disampaikan melalui Peraturan Presiden yakni pada pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 139 tahun 2015 yang kemudian diubah menjadi Peraturan Presiden No 85 Tahun 2016, menyebutkan bahwa pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di Polres, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan

perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Untuk melaksanakan ketentuan pada Peraturan Presiden Nomor 139 tahun 2015 tersebut, Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Polres Kerinci. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan kaitannya dengan peningkatan kinerja ASN merupakan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang digagas pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara.

Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja serta kepuasan tersendiri bagi pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah sistem tunjangan kinerja benar-benar meningkatkan kinerja pegawai atau tidak.

Kinerja polisi yang baik akan berimplikasi terhadap pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal maka tidak terlepas dari kinerja polisi dalam melaksanakan tugasnya, yang tergolong pada faktor- faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor- faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji dan pembayaran tunjangan, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Polres Kerinci Merupakan Satu-Satunya Markas Polisi Resor Kerinci yang terletak di Jalan Depati Parbo Kota Sungai Penuh, dan melihat dari segi butuhnya keamanan dan kenyamanan masyarakat kerinci maupun kota sungai penuh dari kriminal ataupun kejahatan yang sering terjadi, maka Pemerintah mendirikan adanya markas Polisi Resor Kerinci yang berlokasi di Jalan Depati parbo Kota Sungai Penuh, dikarenakan pada waktu itu sangat di butuhkan keamanan masyarakat untuk melindungi dan mengayomi masyarakat setempat. Polres Kerinci guna meningkatkan kinerja para para personil polisi. Pelatihan yang telah dilakukan baik berupa pelatihan fisik maupun non fisik (manajerial) dengan harapan agar para personil polisi mampu untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan dan semakin bersemangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Meningkatkan moral pegawai, pegawai yang harus memiliki kepribadian moral yang baik, selain moran pegawai, peningkatan keamanan dan meningkatkan citra organisasi dikalangan pegawai.

Adapaun rekap absen pegawai Polres Kerinci dalam waktu tiga tahun terakhir, terhitung dari tahun 2017 jumlah pegawai 477 orang yang hadir 348 orang, sakit 5 orang, izin 24 orang, tanpa keterangan 100. Untuk 2018 jumlah pegawai 477 orang yang hadir 399 orang, sakit 8 orang, izin 20 orang, tanpa keterangan 50. Untuk 2019 jumlah pegawai 477 orang yang hadir 384 orang, sakit 6 orang, izin 15 orang, tanpa keterangan 72.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia bab IV Pasal 8 menyatakan bahwa: Pembayaran tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Polisi Republik Indonesia yang tidak memenuhi hari dan jam kerja dikenakan pengurangan tunjangan kinerja; Pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam persentase (%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja Polisi Republik Indonesia saat ini hanya berdasarkan pada kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Tunjangan Kinerja POLRI di POLRES Kerinci dan diharapkan dapat bermanfaat sebagai sarana dalam menambah ilmu

pengetahuan tentang Tunjangan Kinerja POLRI di POLRES Kerinci

Polres Kerinci Merupakan Satu-satunya markas Polisi Resor Kerinci yang terletak di Jalan Depati Parbo Kota Sungai Penuh, yang fungsinya sebagai tempat keamanan dan kenyamanan masyarakat kerinci maupun Kota Sungai Penuh dari kriminal atau kejahatan yang sering terjadi, maka Pemerintah mendirikan adanya markas Polisi Resor Kerinci dikarenakan pada waktu itu sangat dibutuhkan keamanan masyarakat untuk melindungi dan mengayomi masyarakat setempat.

Dalam perkembangan selanjutnya Polres Kerinci semakin berkembang baik dan mengikat dalam kinerja dari masing-masing tugas yang telah ditentukan dan semulanya anggota Polres Kerinci pada saat itu masih membutuhkan anggota Polri yang akan ditempatkan di masing-masing bagian yang dianggap masih kurang. Pada tahun 2007 Mapolres Kerinci direhap kembali secara keseluruhan dari bangunan Mapolres Kerinci untuk memperbesar bangunan yang lama menjadi Mapolres yang lengkap.

Dalam suatu organisasi Kinerja Pegawai sangat penting dalam mencapai efektivitas suatu Organisasi, kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik lebih cenderung dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut Irawan dkk (2004:11) Kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat di amati, dan dapat di ukur. Selanjutnya menurut Timpe, (2000:31) kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang dikerjakan dengan jelas.

Menurut Alwi (2000:134) mengatakan kinerja adalah bahwa tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan yang mendukung sistem kerja berdasarkan kelompok kerja. Untuk mengetahui seseorang mempunyai kinerja atau tidak maka dapat dilakukan melalui penilaian, Penilaian (*Performance Appraisal*) dapat dilakukan dengan membandingkan prestasi aktual dengan rencana prestasi kerja yang diharapkan organisasi, penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam prestasi kerja dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi terhadap pegawai, jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemampuan pegawai dan menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian Kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonalian dan memberikan upah balik bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti Kemampuan Kerja, Kerajinan, Disiplin, Hubungan Kerja, atau hal-hal khusus sesuai bidang dan tingkatan pekerjaan. Menurut Scholtes (2001:78) Karakteristik dan penilaian kinerja meliputi a) Fokus pada individual, b) ada harapan dan Standar Kinerja, c) biasanya melibatkan dua bagian antara Pegawai dengan Penilai; yang satu mewujudkan standar dan lainnya merewiew kinerja.

Pengukuran kinerja merupakan hal terpenting dalam manajemen pada sebuah organisasi, karena dengan adanya pengukuran kinerja akan mendorong pencapaian tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih optimal dalam organisasi. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan, nantinya akan memberikan umpan balik (*Feed Back*) serta merupakan hal yang terpenting dalam upaya perbaikan kinerja secara terus menerus dan mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang. Melalui pengukuran kinerja dalam suatu organisasi akan diketahui kinerja suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang kegiatannya dapat diukur secara lebih obyektif.

Menurut Whittaker, (*The Management Performance Result Act OF 2001:90*) bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga dipergunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objectives*), elemen kunci dan sistem pengukuran kinerja terdiri atas 1) Perencanaan dan pencapaian tujuan, 2) Pengembangan ukuran yang relevan, 3) Pelaporan format atas hasil, 4) Penggunaan Informasi.

Lebih lanjut lagi Gomes (1995:135) bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang pegawai meliputi: 1) *Quantity of work* (jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan), 2) *Quality of work* (kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya), 3) *Job knowledge* (luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan), 4) *Creativitas* (keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul), 5) *Cooperation* (kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain), 6) *Dependability* (kesadaran dan dapat dipercayakan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja), 7) *Initiative* (semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya), 8) *Personal Quality* (menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integrasi pribadi).

Berdasarkan tersebut maka dapat dikatakan bahwa aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan traits (karakter individu) seorang pegawai seperti sifat, perangai, intelegensi dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dan sebagainya. Bahkan dengan *performance result* tersebut memungkinkan terjadinya suatu penelitian yang lebih obyektif.

Namun demikian, tidak semua jenis pekerjaan dapat dilihat dari hasilnya secara kuantitatif, sehingga pengukuran dengan *performance result* akan menghasilkan data yang tidak akurat. Misalnya seorang resepsionis tidak dapat diukur persepsinya dari jumlah tamu yang datang, akan tetapi dapat dinilai prestasinya dari kemampuan dia melayani tamu tersebut, untuk itu pemilihan aspek penilaian kinerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dinilai. Manajemen harus mampu menciptakan aspek-aspek penilaian yang lebih mendekati kebenaran dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja (prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Gibson (2004:135) Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah suatu pemikiran akhir bagi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 kinerja Aparatur Sipil Negara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja pada instansi. Rancangan UU Tahun 2016 tentang perubahan UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dari penjelasan teori diatas maka dapat disimpulkan kinerja Aparatur Sipil Negara adalah prestasi kerja atau hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai Aparatur Sipil Negara persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sebagai hasil kerja dari seseorang pegawai yang secara keseluruhan akan membentuk kinerja dari suatu organisasi maupun instansi, maka kesadaran diri dari pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sangatlah dituntut. Sementara kinerja pegawai itu sendiri juga dipengaruhi oleh faktor.

Menurut Mangkunegara (2000:78) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara kemampuan antara lain: 1) Faktor kemampuan, secara psikologi, kemampuan Aparatur Sipil Negara terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian, artinya Aparatur Sipil Negara yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, Aparatur Sipil Negara perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerak diri Aparatur Sipil Negara yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada POLRI di POLRES Kerinci dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja Aparatur Sipil Negara yang dapat diukur indikator dari kinerja Aparatur Sipil Negara yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2006:51) antara lain: 1) Kualitas, yaitu tingkat hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti berapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas serta kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian, 2) Kuantitas, yaitu volume kerja ataupun beban kerja didalam pekerjaannya sehari-hari serta jumlah aktivitas yang diselesaikan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain serta dapat melaksanakan tugas dengan cepat, tepat sesuai dengan aturan dan standar yang ditentukan, 4) Efektifitas, yaitu tingkat seseorang pegawai dapat melaksanakan tugas/menghasilkan tugas yang tepat guna (tepat padatujuan/sasaran/visi/misi organisasi) dan berhasil guna (hasil kerja yang dapat dimanfaatkan/bermamfaat bagi organisasi/masyarakat), 5) Kemandirian, yaitu tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerja tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawasan guna menghindari hasil yang merugikan, 6) Komitmen kerja, yaitu merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tukin bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Handoko dalam Hasibuan 2012: 118). Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tukin yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS

adalah remunerasi. Tunjangan adalah bagian dari kompensasi moneter yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap tenaga kerja tanpa dikaitkan dengan hasil pekerjaan.

Menurut Simamora dan Kadarisman (2012:229) yaitu: “Tunjangan pegawai adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.”

Tunjangan kinerja menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah “tunjangan yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh pegawai di lingkungan Polri dalam melaksanakan tugas guna terwujudnya reformasi birokrasi”. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia bab IV Pasal 8 menyatakan bahwa; 1. Pembayaran tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Polisi Republik Indonesia yang tidak memenuhi hari dan jam kerja dikenakan pengurangan tunjangan kinerja; 2. Pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam persentase (%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja Polisi Republik Indonesia saat ini hanya berdasarkan pada kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 767) memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Dari penjelasan diatas maka di simpulkan tunjangan Pegawai adalah: merupakan program pelayanan pegawai dan membentuk, memelihara semangat Pegawai, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai.

Menurut Simamora dan Kadarisman (2012:242) mengemukakan tentang tujuan dari pemberian tunjangan adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan moral pegawai, 2) Memotivasi pegawai, 3) Meningkatkan kepuasan kerja, 4) Mengikat pegawai baru, 5) Mengurangi perputaran pegawai, 6) Menjaga agar pekerja tidak campur tangan, 7) Menggunakan kompensasi secara lebih baik, 8) Meningkatkan keamanan pegawai, 9) Mempertahankan posisi yang menguntungkan, 10) Meningkatkan citra organisasi dikalangan pegawai.

Tata cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia telah ditetapkan secara jelas dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peraturan tersebut menjadi standar utama dalam pemberian tunjangan pada seluruh institusi Polda sehingga tidak ada aktivitas yang menyimpang dari aturan ini. Menurut Pasal 2 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015.

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Panggabean, 2004: 132). Tujuan mengaitkan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut (Wirawan, 2009: 27) antara lain sebagai berikut : 1. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan

merekrut dan mempertahankan retensi pegawai dengan kompetensi tinggi. 2. Merupakan bagian strategi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi. 3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai. 4. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi pegawai.

Tunjangan kinerja adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan meliputi hal – hal seperti gaji, kompensasi, *benefits*, asuransi kesehatan dan jiwa, pensiun, cuti yang dibayar dan penitipan anak dan lain – lain sebagainya. Sehingga dibagi beberapa jenis – jenis tunjangan diantaranya :

1. Tunjangan wajib (diharuskan oleh hukum) para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan – tunjangan lainnya. Tunjangan tersebut mencakup sekitar 10 persen dari biaya kompensasi total. Tunjangan kinerja tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi pegawai, asuransi pengangguran, serta cuti keluarga dan pengobatan.
 - a. Tunjangan pengangguran asuransi pengangguran bagi para pegawai yang telah diberhentikan, bukan karena kesalahan mereka diberhentikan. Bayaran diberikan dalam bentuk uang hingga 26 minggu atau sampai mendapatkan pekerjaan baru. Tujuan pembayaran pengangguran adalah memberi pegawai yang menganggur waktu untuk mencari pekerjaan baru sebanding dengan pekerjaan yang hilang tanpa menanggung kesulitan finansial. Pajak penghasilan dibayar sepenuhnya oleh pemberi pegawai yang mendanai program kompensasi pengangguran.
 - b. Tunjangan pegawai Tunjangan ganti rugi pegawai memberikan sejumlah perlindungan finansial bagi para pegawai yang menanggung biaya karena kecelakaan atau sakit yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - c. Tunjangan kesehatan Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan pegawai di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan cara memberikan tunjangan kesehatan pegawai walau setiap instansi berbeda – beda dalam penerapannya. (Triton,2005:117)
2. Tunjangan tidak wajib (sukarela) Meskipun hukum mewajibkan beberapa tunjangan, organisasi – organisasi secara sukarela memberikan secara sukarela tunjangan lainnya. Tunjangan tersebut biasanya dihasilkan dari keputusan manajemen *unilateral* pada beberapa organisasi dan dari perundingan tenaga kerja manajemen organisasi lainnya. Kategori – kategori utama tunjangan tidak wajib meliputi bayaran saat tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, tunjangan tambahan ketika menganggur, dan layanan pegawai.

Tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai/personil dilingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia tidak terlepas dari sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan standar perhitungan hari kerja. Menurut BAB III dan Pasal 6 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015.

Menurut Simamora dan Kadarisman (2012:242) mengemukakan tentang tujuan dari pemberian tunjangan adalah sebagai berikut 1) Meningkatkan moral pegawai, 2) Memotivasi pegawai, 3) Meningkatkan kepuasan kerja, 4) Meningkatkan keamanan pegawai, 5) Mempertahankan posisi yang menguntungkan, 6) Meningkatkan citra organisasi dikalangan pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data yang diperoleh dari informan yang dipilih dengan metode *purposive sampling* masih bersifat sementara dan akan terus berkembang sampai penulis terjun kelapangan untuk melakukan pengumpulan data. Informan dalam penelitian yang akan di wawancarai Pegawai POLRES Kerinci Penuh, Kepala Seksi Pengawasan, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan, KBO Sat Sabhara, Kanit Laka, Staf Keuangan, Paur Log Bag Sumda, Kaur Bin OPS, Kaur Mintu, Paur Mintu. Informan kunci Kepala Seksi Pengawasan karena dianggap menguasai permasalahan yang akan diteliti

Menurut pada pendapat ahli di atas dalam penelitian ini penulis mengambil Kriteria kebutuhan Informan yaitu pegawai POLRES Kerinci yang mendapat Tunjangan Kinerja POLRI di POLRES Kerinci.

Tabel 1.1
Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Informan
1	Yulisman	Kepala Seksi Pengawasan	Key Informan
2	Dedi Kurniawan	Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan	Informan Biasa
3	Endriyadi	Kaur Bin OPS	Informan Biasa
4	Umar Iskandar	KBO Sat Sabhara	Informan Biasa
5	Neni Puspita	Staf Keuangan	Informan Biasa
6	Trio Piston	Kanit Laka	Informan Biasa
7	Jaka Satria	Paur Log Bag Sumda	Informan Biasa
8	Pendatu Pranseda	Kaur Mintu	Informan Biasa
9	Nazar Gustiadi	Kaur Mintu	Informan Biasa
JUMLAH			9 Orang

Sumber : POLRES Kerinci

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi kasus yang bersangkutan yang mana data tersebut dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Sumber data primer berupa wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti secara langsung di lapangan.
2. Data sekunder, Sumber data sekunder dari penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti data Monografi Kantor POLRES Kerinci atau arsip-arsip surat dan dokumen-dokumen yang tersedia pada lembaga terkait.

Dalam penelitian kualitatif, untuk memperoleh data, fakta dan informasi di lapangan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data Wawancara (*interview*), Wawancara dilakukan berguna agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Wawancara ini disusun tidak hanya berdasarkan tujuan penelitian, tetapi juga berdasarkan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara pada pihak-pihak terkait yang berjumlah 9 orang penulis tetapkan sesuai dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh dilapangan dengan berpedoman kepada panduan wawancara yang penulis buat untuk memperoleh jawaban-jawaban terhadap permasalahan yang diajukan. Untuk mendapatkan titik kejenuhan beberapa orang informan dari Polres Kerinci yang mendapat tunjangan kinerja sebagai informan sehingga jawaban tersebut betul-betul merupakan jawaban yang subjektif mungkin sehingga penelitian dapat melakukan interpretasi data dengan memaparkan beberapa jawaban dari informan. Penelitian lebih terfokus dan tidak keluar dari lingkup penelitian antara lain 6 indikator yaitu:

1. Meningkatkan Moral Pegawai

Menjadi pegawai yang harus memiliki kepribadian moral yang baik. Istilah yang langsung, yakni menjadi pegawai harus sungguh- sungguh menerima serta melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Moral kerja mengacu pada sikap-sikap pegawai baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka.

Aparatur yang memiliki etika dan moralitas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, tentu memiliki akuntabilitas dan penghormatan yang tinggi pula terhadap tuntutan aspirasi dan kepentingan masyarakat yang dilayaninya itu. Dalam pemerintahan yang demikian itu pula iklim keterbukaan, partisipasi aktif dan pemberdayaan masyarakat akan dapat terwujudkan, sebagai manifestasi dari gagasan yang dewasa ini mulai dikembangkan yaitu pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan demikian, Pemahaman etika dan moralitas dalam pemerintahan merupakan kompetensi dasar penting dan strategis yang harus dimiliki dan dipraktekkan secara konsisten oleh setiap individu PNS sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil wawancara penulis dengan informan Ipda Yulisman Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci, sebagai berikut:

“Kepribadian moral pegawai melalui tindakan yang dilakukan dengan memakai payung pada nilai-nilai kejujuran, keadilan, kerja keras, kedisiplinan dan sebagainya. Disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. diawali dari pendidikan sudah ditempa disiplinnya dan tidak perlu diragukan lagi, semangat kerja cukup baik kemudian untuk kegiatan-kegiatan lainnya juga berjalan dengan lancar”. (Hasil Wawancara dengan informan Ipda Yulisman Kepala Seksi Pengawasan (Kasi Was) Polres Kerinci, hari Kamis tanggal 11 Juli 2020 Pukul 9.30 wib).

Hal yang senada di ungkapkan Aiptu Dedi Kurniawan, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci, menyatakan:

“Pekerjaan anggota Polres Kerinci pada umumnya sesuai dengan perintah dan Surat Keputusan (Skep) yang telah ditunjuk oleh pimpinan dimana menempati tugasnya masing-masing”. (Wawancara dengan informan Aiptu Dedi Kurniawan, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci, hari Kamis tanggal 11 Juli 2020 Pukul 10.10 wib).

Pertanyaan yang sama di tanyakan pada Aipda Nazar Gustiadi Kaur Mintu menyatakan:

“Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal Anggota Polres Kerinci memiliki semangat dan disiplin yang baik terhadap Institusinya. Hal ini terlihat dari kinerja yang baik dari setiap anggota baik yang melaksanakan tugas di Polres Kerinci maupun di Polsek atau instansi lain”. (Wawancara dengan informan Aipda Nazar Gustiadi Paur Mintu, hari Kamis tanggal 11 Juli 2020 Pukul 10.40 wib).

Pertanyaan yang sama di tanyakan pada Neni Puspita Staf Keuangan Polres Kerinci sebagai berikut:

“Disiplin kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan didalam organisasi Berdasarkan besaran tunjangan kinerja yang dibayar, dapat dilihat bahwa anggota Polres Kerinci memiliki semangat dan disiplin yang baik terhadap Institusinya. Besaran tunjangan kinerja yang dibayar selama ini berdasarkan kehadiran, hal ini dapat menunjukkan semangat dan kedisiplinan anggota dalam institusi Polres Kerinci”. (Wawancara dengan Neni Puspita, Staf Keuangan Polres Kerinci, hari kamis tanggal 11 Juli 2020 pukul 11.15 wib).

Hal yang senada di ungkapkan informan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara menyatakan:

“Disiplin itu bagaimana seorang pegawai dapat mentaati setiap aturan yang ada di dalam instansi, termasuk jam masuk dan pulang kantor. Semangat dan disiplin anggota Polres sudah cukup baik. Ini bisa dilihat dari kehadiran dan kinerja anggota dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh Polres kerinci”. (Wawancara dengan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional (KBO) Sat Sabhara, hari kamis tanggal 11 Juli 2020 Pukul 11.40 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Briпка Jaka Satria Paur Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci, menyatakan:

“Disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban anggota Polres Kerinci memiliki semangat dan disiplin yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Kehadiran dan hasil kerja yang baik telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dan semangat yang tinggi”. (Wawancara dengan informan Briпка Jaka Satria Paur Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci, hari kamis tanggal 11 Juli 2020 Pukul 14.10 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci menyatakan:

“Disiplin kerja merupakan suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada organisasi tersebut.”. (Wawancara dengan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci, hari kamis tanggal 11 Juli 2020 Pukul 15.40 wib).

Dari hasil wawancara dengan informan dapat penulis simpulkan, moral merupakan gabungan dari sikap dan cara pandang terhadap kondisi kerja atau kondisi organisasi. Jika moral terjaga, produktivitas, kualitas hasil kerja baik, disiplin kerja juga baik. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

2. Memotivasi Pegawai

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi dapat mendorong seseorang agar lebih berperan aktif mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa manusia yang bersangkutan menuju dan bergerak ke arah tujuan yang diharapkan, motivasi mengandung makna sebagai proses menggerakkan manusia agar terdorong untuk melakukan sesuatu sesuai yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya.

Motivasi kerja pegawai sebagai unsur penting kepegawaian sebagai bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi, artinya motivasi kerja sebagai proses dalam diri manusia yang mendorong seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk bekerja, mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau kantor

sebagai tempat dan proses dalam melaksanakan kegiatan administrasi suatu organisasi guna mencapai tujuan tertentu.

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Ipda Yulisman Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci menyatakan:

“Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. setiap anggota polres memberikan motivasi sesama rekannya karena mempunyai jiwa korsa (kesetiaan) yang kuat dari masa pendidikan sudah ditanamkan nilai-nilai kesetiaan tersebut”. (Wawancara dengan informan Ipda Yulisman Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci, hari jum’at tanggal 12 Juli 2020 Pukul 9.00 wib).

Hal yang senada di ungkapkan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci, menyatakan :

“Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu organisasi, dimana setiap anggota polres memberikan motivasi sesama rekannya”. (Wawancara dengan informan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci, hari jum’at tanggal 12 Juli 2020 Pukul 9.30 wib).

Wawancara dengan Aipda Nazar Gustiadi Kaur Mintu Polres Kerinci menyatakan :

“Bagaimana kita seorang anggota membangun semangat dalam berkerja baik dari dalam diri kita maupun dalam ruang lingkup kerja sehingga termotivasi semua pengawai dalam pelaksanaan tugas masing- masing pegawai”. (Wawancara dengan Aipda Nazar Gustiadi Kaur Mintu Polres Kerinci, hari jum’at tanggal 12 Juli 2020 Pukul 10.00 wib).

Wawancara dengan Aiptu Dedi Kurniawan Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci menyatakan :

“Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, itu jelas, antara satu dengan yang lain kita memiliki HTK (hubungan tata kerja) namanya. Hubungan interaksi dan timbal balik untuk saling mendukung dan saling mengingat itu pun termasuk dalam hal pelanggaran dan kejadian atau hal-hal lain termasuk yang mendukung masalah kedinasan, khususnya Polres Kerinci”. (Wawancara dengan informan Aiptu Dedi Kurniawan Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci, hari jum’at tanggal 12 Juli 2020 Pukul 10.30 wib).

Hal yang senada di ungkapkan Neni Puspita Staf Keuangan menyatakan :

Motivasi mendorong pegawai bekerja lebih giat dan termotivasi. Iya, hal ini terlihat dari kerjasama yang baik dan saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan baik di dalam Satuan masing-masing maupun di dalam lingkungan Polres”. (Wawancara dengan Neni Puspita Staf Keuangan, hari jum’at tanggal 12 Juli 2020 Pukul 11.30 wib).

Pertanyaan yang senada yang di tanyakan dengan Briпка Jaka Satria PAUR Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci menyatakan :

“Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan”. (Wawancara dengan Briпка Jaka Satria PAUR Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci, hari jum’at tanggal 12 Juli 2020 Pukul 14.30 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara menyatakan :

“Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan organisasi, dimana anggota polres kerinci mendapat semua tukin dan ada juga sebagian anggota mendapat tunjangan kinerja sesuai ketentuan berlaku”. (Wawancara dengan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional (KBO) Sat Sabhara, hari jum’at tanggal 12 Juli 2020 Pukul 15.00 wib).

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan motivasi kerja pegawai sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja sebagai dorongan atau kekuatan dari dalam yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan mempengaruhi intensitas perilaku. Secara umum dapat dipahami bahwa motivasi pegawai akan meningkat jika organisasi mampu untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius oleh pengelola organisasi. Perhatian yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas organisasi. Pegawai merasa puas dalam bekerja diduga akan bekerja dengan baik karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, penuh inisiatif dan kreatif dalam bekerja.

Dari hasil wawancara penulis dengan informan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara, menyatakan sebagai berikut:

“Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya apabila tidak ada sokongan dari aspek pekerjaan dan diri, maka pegawai tersebut tidak akan merasa puas dalam bekerja. Semakin meningkat, besaran tunjangan kinerja maka akan semakin banyak kebutuhan yang tercukupi, sehingga anggota lebih fokus melaksanakan tugas dengan baik”. (Wawancara dengan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara, hari senin tanggal 15 Juli 2020 Pukul 9.00 wib).

Pertanyaan senada ditanyakan Briпка Jaka Satria PAUR Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci menyatakan:

“Masalah kepuasan pegawai tentu saja hubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sedikit banyak adakaitan dengan tunjangan kinerja mempengaruhi keinginan melaksanakan tugas dengan baik”. (Wawancara dengan Briпка Jaka Satria PAUR Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci, senin tanggal 15 Juli 2020 Pukul 10.00 wib).

Pertanyaan yang sama yang ditanyakan dengan Neni Puspita Staf Keuangan, menyatakan:

“Kepuasan kerja tidak bisa dilepaskan dari prosedur pemilihan kerja sebelumnya, dengan cara mengevaluasi setiap kegiatan, mulai dari kehadiran, keterlaksanaan tugas dan dari tingkat kedisiplinan anggota. Dengan terlaksananya tugas dengan baik, hal ini berarti telah menunjukkan adanya kepuasan anggota terhadap pekerjaannya baik kepuasan terhadap diri sendiri, kepuasan terhadap tunjangan dan gaji dan juga kepuasan terhadap pimpinan”. (Wawancara dengan Neni Puspita Staf Keuangan hari, senin tanggal 15 Juli 2020 Pukul 11.00 wib).

Pertanyaan senada ditanyakan Ipda Yulisman, Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci menyatakan:

“Saya rasa untuk mencapai “puas” kepuasan kerja tidak bisa di ukur, setidaknya anggota polres ini merasa nyaman, aman dalam bekerja saya rasa sudah tercapai tujuan organisasi. Bagaimana seorang pegawai melakukan reaksi terhadap lingkungan kerjanya, kesesuaian antara diri individu dengan orang lain, kesesuaian diri individu dengan kondisi pekerjaan”. (Wawancara dengan Ipda Yulisman, Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci, senin tanggal 15 Juli 2020 Pukul 11.30 wib).

Pertanyaan yang sama yang ditanyakan Aiptu Dedi Kurniawan Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci menyatakan:

“Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini akan kelihatan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi dilingkungan kerjanya”. (Wawancara dengan Aiptu Dedi Kurniawan Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci Polres Kerinci, senin tanggal 15 Juli 2020 Pukul 14.00 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci menyatakan:

“Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai hasil dari berbagai sikap pekerja terhadap pekerjaannya, dengan adanya tunjangan kinerja tadi anggota cenderung lebih terbantu sehingga kegiatan yang dilaksanakan terasa lebih puas, di samping itu dari pimpinan organisasi Polres Kerinci khususnya didukung oleh anggaran-anggaran yang lain. Kepuasan dalam melaksanakan tugas nampak dari semangat kerja sehari-hari”. (Wawancara dengan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci, hari senin tanggal 15 Juli 2020 Pukul 14.30 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan Aipda Nazar Gustiadi Kaur mintu Polres Kerinci menyatakan:

“Kepuasan kerja diperlukan adanya kesesuaian kerja dengan tingkat intelegensi, keterampilan yang memadai dan kepribadian dengan cara mengevaluasi setiap kegiatan, apakah sudah terlaksana dengan baik atau masih ada kekurangan di sana sini. Melalui evaluasi ini, pimpinan bisa mengetahui keterlaksanaan tugas anggota dan bagaimana anggota mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugas, kepuasan dalam sehingga apa yang menjadi tujuan dari korps Polri dapat tercapai dengan baik. (Wawancara dengan Aipda Nazar Gustiadi Kaur mintu Polres Kerinci, hari senin tanggal 15 Juli 2020 Pukul 15.00 wib).

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dalam sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan dan mencintai pekerjaannya terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Kepuasan kerja seorang pegawai akan pekerjaannya merupakan akumulasi berbagai unsur yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya.

4. Meningkatkan Keamanan Pegawai

Pengembangan pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Wawancara dengan Ipda Yulisman, Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci sebagai berikut:

“Tingkat keamanan dalam melaksanakan pekerjaan tergantung pada posisi kerja masing-masing anggota. Tingkat keamanan tersebut berbeda-beda, resiko kerja masing-masing anggota biasanya tergantung di posisi mana dia bekerja”. (Hasil Wawancara dengan Ipda Yulisman, Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci, hari selasa tanggal 16 Juli 2020 Pukul 9.00 wib).

Hal yang senada di ungkapkan Aipda Nazar Gustiadi Kaur mintu Polres Kerinci, menyatakan:

“Tingkat keamanan dalam melaksanakan pekerjaan tergantung pada tanggung jawab masing-masing anggota yang memiliki tugas yang berbeda-beda. Anggota yang bekerja di lapangan kadang-kadang lebih memiliki tingkat keamanan yang lebih rendah dibandingkan dengan anggota yang bekerja di dalam lingkungan Polres. Masing-masing bidang tugas memiliki resiko keamanan yang berbeda-beda”. (Wawancara dengan Aipda Nazar Gustiadi Kaur mintu Polres Kerinci, hari selasa tanggal 16 Juli 2020 Pukul 9.30 wib).

Pertanyaan yang sama dengan Aiptu Dedi Kurniawan, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci menyatakan:

“Tingkat keamanan kalau untuk 100% itu belum, namun dalam hal mendekati hal tersebut sudah, terlihat dari keluhan termasuk dari bentuk-bentuk penampilan anggota Polres, keluhan masyarakat dan sebagainya.”. (Wawancara dengan Aiptu Dedi Kurniawan, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci, hari selasa tanggal 16 Juli 2020 Pukul 10.00 wib).

Hal yang senada di ungkapkan Neni Puspita Staf Keuangan Polres Kerinci menyatakan:

“Tingkat keamanan dalam melaksanakan pekerjaan tergantung pada posisi kerja masing-masing anggota”. (Wawancara dengan Neni Puspita Staf Keuangan Polres Kerinci, hari selasa tanggal 16 Juli 2020 Pukul 11.10 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Bripka Jaka Satria PAUR Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci menyatakan:

“Tingkat keamanan Polres Kerinci selalu dalam kondisi aman dan terkendali dimana anggota di buat daftar piket untuk menjaga keamanan dilingkungan Polres Kerinci dan sekitarnya”. (Wawancara dengan Bripka Jaka Satria PAUR Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci, hari selasa tanggal 16 Juli 2020 Pukul 14.10 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara menyatakan:

“Tingkat keamanan tersebut berbeda-beda, resiko kerja masing-masing anggota biasanya tergantung di posisi mana dia bekerja”. (Wawancara dengan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara Polres Kerinci hari selasa tanggal 16 Juli 2020 Pukul 14.40 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci menyatakan:

“Keamanan anggota dalam melaksanakan tugas biasanya tergantung pada posisi masing- masing anggota, di bagian mana atau Satuan mana anggota ditempatkan”. (Wawancara dengan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci hari selasa tanggal 16 Juli 2020 Pukul 15.15 wib).

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan tingkat keamanan dalam melaksanakan pekerjaan tergantung pada posisi kerja masing-masing anggota. Tingkat keamanan tersebut berbeda-beda, resiko kerja masing-masing anggota di Polres Kerinci.

5. Mempertahankan Posisi Yang Menguntungkan

Suatu pekerjaan akan dapat terlaksana dengan baik apabila unsur-unsur yang mempengaruhinya dapat dinilai sebagai acuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia yang di miliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan organisasi. Pengembangan pegawai akan mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan

ketrampilan. Prestasi kerja yang meningkat itu berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil wawancara penulis dengan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara, sebagai berikut:

“Anggota akan mempertahankan posisi kerjanya masing-masing jika ada kepuasan kerja. Ada kepuasan bagi individu tertentu dalam melaksanakan tugas baik kepuasan dalam diri sendiri maupun kepuasan terhadap hasil yang telah dicapai”. (Hasil Wawancara dengan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara, hari rabu tanggal 17 Juli 2020 Pukul 9.10 wib).

Pertanyaan yang sama di tanyakan pada Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci sebagai berikut:

“Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi yang dimiliki oleh para pegawai Polres Kerinci belum optimal perlu ditingkatkan lagi oleh pegawai”. (Wawancara dengan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci, hari rabu tanggal 17 Juli 2020 Pukul 10.45 wib).

Hal yang senada di ungkapkan Briпка Jaka Satria PAUR Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci menyatakan:

“Pemahaman akan tugas pokok dan fungsi berpengaruh terhadap tunjangan kinerja dibayarkan sesuaikan dengan pangkat dan jabatan anggota masing-masing”. (Wawancara dengan Briпка Jaka Satria PAUR Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci, hari rabu tanggal 17 Juli 2020 Pukul 11.10 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Neni Puspita Staf Keuangan Polres Kerinci, menyatakan:

“Jika kepuasan kerja terwujud, maka anggota akan mempertahankan posisi kerjanya tersebut. Anggota akan enggan berpindah posisi kerja jika sudah terbiasa dengan posisi kerja yang biasa dia lakukan”. (Wawancara dengan Neni Puspita Staf Keuangan Polres Kerinci, hari rabu tanggal 17 Juli 2020 Pukul 9.00 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Ipda Yulisman, Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci menyatakan:

“Dalam Satuan organisasi hendaknya di tempatkan pada struktur organisasi sesuai dengan perannya”. (Wawancara dengan Ipda Yulisman, Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci hari rabu tanggal 17 Juli 2020 Pukul 9.30 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Aiptu Dedi Kurniawan, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci, menyatakan:

“Untuk mempertahankan posisi kerja harus ada keterkaitan dan saling mendukung, jika ada hal-hal yang berat sama-sama dipecahkan. Jika ada hal-hal yang baik, diaplikasikan di lapangan. Dalam setiap kegiatan selalu dilakukan ANEV (analisis dan evaluasi)”. (Wawancara dengan Aiptu Dedi Kurniawan, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci, hari rabu tanggal 17 Juli 2020 Pukul 10.10 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Aipda Nazar Gustiadi Kaur mintu Polres Kerinci menyatakan:

“Anggota Polres akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mempertahankan posisi kerjanya masing-masing. Hal ini juga tergantung kepada kepuasan kerja masing-masing individu terhadap posisi dan tunjangannya”. (Wawancara dengan Aipda Nazar Gustiadi Kaur mintu Polres Kerinci hari rabu tanggal 17 Juli 2020 Pukul 10.50 wib).

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan pemahaman akan tugas pokok dan fungsi akan menjadi keharusan atau wajib bagi pegawai yang menduduki suatu jabatan, kalau mereka tidak memahami tugas pokok dan fungsi yang mereka miliki akibatnya para

pegawai yang berada dibawahnya tidak akan mengerti apa yang akan mereka kerjakan, mereka akan lebih banyak mengerjakan tugas yang kadang-kadang tidak menjadi tugas mereka.

6. Meningkatkan Citra Organisasi di Kalangan Pegawai

Aspek terpenting dari pegawai adalah kemampuannya untuk berkinerja secara baik karena etos kerja yang mandiri dan profesional merupakan suatu *conditio sine quanon* bagi terselenggaranya pemerintah yang efektif dan efisien.

Pemerintahan dapat berjalan dengan baik untuk terciptanya *good governance*. Untuk menciptakan aparatur pemerintahan yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka pemerintah sedini mungkin mengusahakan profesionalisme aparatur. Walaupun harus diakui bahwa profesionalisme aparatur bukan satu-satunya jalan untuk meningkatkan kinerja birokrasi, karena masih ada alternatif lain, misalnya dengan menciptakan sistem dan prosedur kerja yang efisien. Namun adanya aparatur yang profesional tidak dapat dihindari oleh pemerintah yang bertanggung jawab.

Dari hasil wawancara penulis dengan informan Aiptu Dedi Kurniawan, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci sebagai berikut:

“Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara baik untuk mengatur tindakan pegawai, dimana setiap pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing dengan tujuan untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara rutin, diakhir tahun atasan/pimpinan langsung lah yang akan menilai bagaimana kinerja dari masing-masing pegawai tersebut”. (Wawancara dengan Aiptu Dedi Kurniawan, Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Kerinci, hari kamis tanggal 18 Juli 2020 Pukul 9.00 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Ipda Yulisman, Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci menyatakan:

“Memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya, baik melalui pemberian kewenangan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan tanggung jawab maupun memberikan keseimbangan antara beban dan tanggung jawab kepada pegawai secara berkala dan terprogram”. (Wawancara dengan Ipda Yulisman, Kepala Seksi Pengawasan Polres Kerinci, hari kamis tanggal 18 Juli 2020 Pukul 9.45 wib).

Hal yang senada di ungkapkan Aipda Nazar Gustiadi Kaur mintu Polres Kerinci, menyatakan :

“Agar pegawai dapat menyesuaikan dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Unsur formal di dalam organisasi sudah terlaksanakan dan unsur formalitas ini harus mendapatkan perhatian agar para pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal”. (Wawancara dengan Aipda Nazar Gustiadi Kaur mintu Polres Kerinci, hari kamis tanggal 18 Juli 2020 Pukul 10.15 wib).

Hal yang senada di ungkapkan Neni Puspita Staf Keuangan Polres Kerinci menyatakan :

“Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dari kemampuan organisasi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya dalam mencapai hasil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi yang telah dituangkan dalam tata kerja organisasi. Itu berarti dengan struktur birokrasi maka kegiatan dan program dalam organisasi dapat diukur dan dievaluasi, sehingga kinerja pegawai dapat terukur dengan ada evaluasi dilakukan dalam organisasi. Pegawai harus paham dengan tugas pokok dan fungsi organisasi sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien”. (Wawancara dengan Neni Puspita Staf Keuangan Polres Kerinci, hari kamis tanggal 18 Juli 2020 Pukul 11.00 wib).

Pertanyaan yang senada yang di tanyakan dengan Briпка Jaka Satria PAUR Logistik

Sub Bag Sumda Polres Kerinci menyatakan :

“Pembagian kerja pada pegawai telah dilaksanakan sesuai latar belakang pendidikan, kemampuan serta wewenang pegawai masing-masing hal ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan dan penilaian terhadap kinerja pegawai”. (Wawancara dengan Bripta Jaka Satria PAUR Logistik Sub Bag Sumda Polres Kerinci, hari Kamis tanggal 18 Juli 2020 Pukul 11.40 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan dengan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci menyatakan :

“Membuat pertimbangan mengenai pegawai mana yang seharusnya diberi penghargaan dan seberapa efektif program organisasi yang ada seperti pemilihan dan pelatihan, pengendalian dengan orientasi pengembangan lebih menaruh perhatian pada memperbaiki kinerja masa depan dengan memastikan ekspektasi dengan jelas, mengevaluasi kinerja bawahan merupakan bagian yang penting seberapa efektifnya mereka melaksanakan bagian dari tanggung jawab mereka”. (Wawancara dengan Pendatu Pranseda Kaur Mintu Polres Kerinci, hari Kamis tanggal 18 Juli 2020 Pukul 14.10 wib).

Pertanyaan yang sama yang di tanyakan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara menyatakan :

“Bekerja secara standar dengan sesuai aturan kedinasan regulasi yang ada, apakah yang kita lakukan nantinya akan diikuti bawahan kita dan saling menghargai antara atasan dan bawahan begitupun dengan bawahan dan atasan, keberhasilan suatu organisasi itu dapat dilakukan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti perbaikan sistem kerja, diupayakan langkah-langkah yang terencana, sistematis, berkelanjutan dan terkoordinasi dalam meningkatkan serta pengabdian pegawai, saling mengevaluasi kerja sangat penting bagi kelancaran kerja apakah kinerjanya sudah sesuai yang diinginkan oleh instansi ataukah tidak”. (Wawancara dengan Aiptu Umar Iskandar Kepala Bagian Operasional Sat Sabhara, hari Kamis tanggal 18 Juli 2020 Pukul 15.30 wib).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas, maka penulis dapat menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi itu dapat dilakukan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti perbaikan sistem kerja, diupayakan langkah-langkah yang terencana, sistematis, berkelanjutan dan terkoordinasi dalam meningkatkan serta pengabdian pegawai. Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara baik untuk mengatur tindakan pegawai, dimana setiap pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing dengan tujuan untuk memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara rutin. keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dari kemampuan organisasi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya dalam mencapai hasil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi yang telah dituangkan dalam tata kerja organisasi meningkatkan kinerja pegawai juga sangat tergantung kepada kelayakan antara jumlah staf yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga tugas pekerjaan yang ditanganinya dapat diselesaikan tepat sasaran.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Moral merupakan gabungan dari sikap dan cara pandang terhadap kondisi kerja atau kondisi organisasi.
2. Memotivasi kerja pegawai sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja sebagai dorongan atau kekuatan dari dalam yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan mempengaruhi intensitas perilaku.

3. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dalam sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa dalam melaksanakan tugas
4. Perlu adanya pemahaman akan tugas pokok dan fungsi akan menjadi keharusan atau wajib bagi pegawai yang menduduki suatu jabatan, kalau mereka tidak memahami tugas pokok dan fungsi yang mereka miliki akibatnya para pegawai yang berada dibawahnya tidak akan mengerti apa yang akan mereka kerjakan, mereka akan lebih banyak mengerjakan tugas yang kadang-kadang tidak menjadi tugas mereka.

Keberhasilan suatu organisasi itu dapat dilakukan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti perbaikan sistem kerja, diupayakan langkah-langkah yang terencana, sistematis, berkelanjutan dan terkoordinasi dalam meningkatkan serta pengabdian pegawai.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan Kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni.2006 *Organisasi dan Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alwi. 2000:134, *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*, Pustaka Buku, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2006 : *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Yogyakarta, Fisipol Universitas Gajah Mada.
- Pangabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Gomes, 1995, *Personal and Human Management*, Publishing Company
- Gomes, Ivancevich, Donnelly, 2002, *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, Jakarta, Binarupa Aksara
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2004. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hasibuan, Malayu,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamid, 2004 *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Edisi 2004/2005, BPFE, Yogyakarta.
- Irawan dkk. 2004:11. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- KBBI Online, www.KBBI Daring.go.id diunduh pada tanggal 24 Januari 2018
- Mangkunegara, 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Brata Karya Aksara, Yogyakarta
- Moleong, L.J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Scholtes, 2001. *Dasar-dasar Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung
- Simamora, 2012, *Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*.
- Sugiono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Presiden Nomor 139 tahun 2015 tersebut, Pemberian Tunjangan Kinerja di Polres
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja