

PENGARUH REMUNERASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI SATUAN LALU LINTAS POLRES KENDARI
(The Effect Of Remuneration, Organizational Culture And Job Satisfaction On The Performance Of Members Of The Kendari Police Traffic Unit)

Debby Aulia

debbvaulia50@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Aidin Hudani Awasinombu

aidinbudani@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Yusuf Montundu

yusufmontundu23@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Hastuti

hastuti@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

13 – 01 – 2022

Disetujui

26 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

Keywords:

Remuneration,

Organizational

Culture,

Satisfaction,

Performance

Police Officers.

Job

of

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study aims: 1) to find out the effect of remuneration, organizational culture and job satisfaction on the performance of members of the Kendari Police Traffic Unit, 2) to determine the effect of remuneration partially affecting the performance of Kendari Police Traffic Unit police officers, 3) to find out organizational culture has a significant effect on the performance of the Kendari Police Traffic Unit. partial effect on the performance of the members of the Traffic Unit of the Kendari Police, 4) knowing that job satisfaction has a partial effect on the performance of the members of the Traffic Unit of the Kendari Police.

The object of this research is the Kendari Police Traffic Unit. The population of the study was police officers who served in the Traffic Unit of the Kendari Police with a total of 63 personnel. Determination of the sample using population data. The research data was collected using a questionnaire, the research data was analyzed using SPSS ver 22 to determine the results of the regression analysis of the influence of the independent variable on the dependent variable.

The results of the study: 1) Remuneration, organizational culture, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on the performance of members of the Kendari Police Traffic Unit, 2) Remuneration has a positive and significant effect on the performance of Kendari Police Traffic Unit members,)3 Organizational culture positive and significant effect on the performance of the Traffic Unit Police members of the Kendari Police, and 4) Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of the members of the Kendari Police Traffic Unit

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, sebab dengan tidak adanya pegawai yang kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia sehingga diharapkan pegawai akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu organisasi pemerintahan yang berfungsi untuk menjaga keamanan serta ketertiban ditengah masyarakat disamping itu juga bertugas dalam melakukan penyelidikan terhadap perkara-perkara kriminal. Definisi kepolisian menurut Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1997 pasal 1 dan Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 1 ialah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia mengemban tugas-tugas kepolisian diseluruh wilayah Indonesia

Reformasi Birokrasi Polri bukan lagi merupakan suatu tuntutan masyarakat yang mengharapkan agar Birokrasi aparat Polri dapat berkualitas lebih baik tetapi benar-benar menjadi kebutuhan masyarakat dalam mewujudkan Polri yang dipercaya, yang memberikan pelayanan prima, minimal *zero complain*, menjadikan Polri unggul dan profesional berlandaskan revolusi mental dalam bidang Sumber Daya Manusia, administrasi, operasional dan pelayanan yang cepat, tepat, akurat, transparan, akuntabel, informatif dan mudah diakses. Hal ini seiring dengan program Reformasi Birokrasi Nasional dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government*. Momentum reformasi nasional ini membawa perubahan paradigma di lingkungan kepolisian menuju Polisi sipil yang mandiri, profesional, modern, humanis, dan anti KKN. Perubahan paradigma tersebut dilakukan melalui tiga aspek yaitu aspek instrumental, struktural dan kultural.

Sebagai etalase Polri, fungsi Lalu Lintas memiliki peran yang sangat penting bagi terbentuknya kepercayaan masyarakat terhadap Polri. Hal ini tidak terlepas dari karakteristik tugas dari Satuan Lalu Lintas yang lebih banyak memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga anggota Satuan Lalu Lintas lebih sering bersentuhan langsung dengan masyarakat yang dihadapkandengan berbagai tantangan dikarenakan semakin meningkatnya daya beli masyarakat terhadap kendaraan.

Sistem remunerasi menjadi hal yang menarik dalam suatu sistem berbasis kinerja. Dalam *New Public Management* (NPM) sistem remunerasi dapat menjadi suatu *consequence*, kondisi yang membuat pegawai termotivasi. Akan tetapi sistem remunerasi yang tidak berdasarkan kinerja yang berkeadilan, baik individu maupun organisasi dapat menimbulkan kecemburuan. Pola pengukuran kinerja menjadi syarat utama remunerasi yang berkeadilan. Penempatan dan promosi pegawai hendaknya berdasarkan standar kompetensi (Widyastuti, 2010). Kebijakan remunerasi dibuat berdasarkan peraturan dan undang-undang tentang reformasi birokrasi, yaitu UU No.17 Tahun 2007 mengenai rencana pembangunan nasional jangka panjang tahun 2005-2025 dan juga pada peraturan Menteri Negara PAN (Pendayagunaan Aparatur Negara), No.PER/15/M.PAN/7/2008 mengenai pedoman umum reformasi birokrasi. Berdasarkan pedoman dan peraturan tersebut, Kebijakan Remunerasi ditujukan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di seluruh instansi pemerintah di Indonesia.

Berkaitan dengan penerapan sumber daya strategis maka Polri menyelenggarakan pendidikan pengembangan spesialis (Dikbangspes) khususnya bagi personil Polri yang akan mengikuti pengembangan karir. Dikbangspes merupakan salah satu upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan bidang personalia serta manajemen SDM di lingkungan Polri dalam rangka mewujudkan perubahan di tubuh Polri ke arah Polri yang profesional, bermoral dan modern. Dikbangspes merupakan pendidikan lanjutan untuk mengembangkan/meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesi fungsi Kepolisian sesuai dengan tingkatan kemampuan keahlian khusus.

Problematika yang melingkup persoalan profesionalisme Polri selama ini terkaiterat dengan belum optimalnya kebijakan yang diterapkan pemerintah dalam upaya memperbaiki citra Polri yang masih bersifat negatif seperti: memiliki kinerja yang rendah, kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan masih melakukan praktik Korupsi, Kolusi dan Neoptisme (KKN). Salah satu faktor yang menyebabkan masih rendahnya profesionalisme Polri adalah gaji yang kurang layak. Permasalahan gaji ini juga berkaitan erat dengan kesejahteraan dari setiap anggota Polri. Menurut *expectancy-value motivation theory* (Shepperd and Taylor, 1999) dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Volume 4 Nomor 2, November 2010, gaji yang rendah bisa menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja secara profesional karena profesionalitas belum mencerminkan peran instrument tatatifynya artinya adalah belum ada kesesuaian antara profesionalitas dan gaji yang diterima.

Hasil observasi penelitian diketahui bahwa permasalahan yang terjadi dalam pemberian remunerasi kepada anggota Polres Kendari ialah pemberian remunerasi belum dilakukan sesuai dengan kebijakan pemerintah misalnya pemberian dana remunerasi diberikan secara penuh tanpa adanya potongan dan adanya potongan dana remunerasi anggota Polres Kendari misalnya tidak masuk 1 (satu) hari dipotong 5%, terlambat 1 jam 0.6%, terlambat 2 jam dipotong 1.2%, terlambat 3 jam dipotong 1.8% dan lewat dari 3 jam dipotong 3%, dengan adanya potongan yang diberikan ini mengakibatkan kinerja anggota Polres Kendari semakin menurun karena dana remunerasi yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi anggota Polres Kendari, sebetulnya potongan tersebut ditujukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja anggota Polres Kendari tetapi banyak anggota Polres Kendari yang beranggapan dengan adanya potongan dana remunerasi maka semangat kerja anggota Polres Kendari semakin menurun sehingga berdampak besar kepada kinerja anggota Polres Kendari.

Hasil penelitian terdahulu lainnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Agus Rony Katily (2021), Saharuddin, Abdul Rahman Mus, Baharuddin Latief, and Budiandriani (2020) hasil studi menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan Anggota Polri. Lebih lanjut penelitian Rusli (2019) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Secara umum dasar teori yang digunakan untuk menjelaskan dan menguji secara empiris pengaruh konstruk pengembangan SDM dan kinerja pegawai studi ini adalah teori Manajemen SDM. Menurut Armstrong (2020:3) bahwa manajemen SDM didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling bernilai yaitu para pegawai yang bekerja baik secara individu maupun bersama-sama yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pegawai maupun tujuan organisasi. Dengan demikian secara umum tujuan dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui pegawainya Armstrong (2020:8). Konsisten dengan pendapat Dessler (2019:3) bahwa manajemen SDM mengacu pada kebijakan dan praktik yang perlu dilakukan pegawai atau aspek SDM dari posisi manajemen termasuk perekrutan, penyalangan, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Lebih lanjut Dessler (2019:4) menyatakan manajemen SDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, pemberian kompensasi kepada pegawai, memberikan perhatian pada hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan pegawai dan masalah keadilan.

Manajemen SDM adalah melakukan analisis pekerjaan, perencanaan kebutuhan personel, merekrut pegawai yang tepat untuk pekerjaan tertentu, mengarahkan dan melatih, mengelola upah dan gaji, memberikan manfaat dan insentif, mengevaluasi kinerja, menyelesaikan perselisihan, dan berkomunikasi dengan semua karyawan di semua tingkatan Robbins dan Judge (2018:16). Pendapat yang sama oleh Konsisten dengan pendapat Ivancevich (2014:34) bahwa MSDM secara khusus dituntut fokus terhadap segala aktivitas yang berhubungan dengan manusia.

Remunerasi

Remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas daripada gaji atau upah, menurut ying dan Jun (2010) dalam Susilowati (2013) remunerasi didefinisikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tidak termasuk lembur dan honor. Sedangkan menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, remunerasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang dan Peraturan Meneg PAN Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, kebijakan remunerasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai Negeri di seluruh lembaga pemerintahan. Syamsuri dan Siregar (2018:98) menjelaskan bahwasanya remunerasi merupakan ganti rugi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena karyawan dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan pendapat lain tentang remunerasi yang dijelaskan oleh Bloom dan Milkovitch (1998) bahwasanya remunerasi merujuk pada kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan atau *a bundle of valued returns* yang diberikan sebagai ganti rugi atas kontribusi yang diberikan kepada karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan remunerasi adalah

suatu apresiasi yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan jasa dan tenaganya guna menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan hasil dari pekerjaannya memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

Remunerasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi evaluatif anggota Satlantas Polres Kendari terhadap kedua basis keadilan remunerasi sebagai bagian dari kompensasi yang diterima setiap bulannya. Indikator pengukuran variabel remunerasi (Dessler (2017:347), yaitu keadilan remunerasi eksternal adalah keadilan remunerasi yang dipersepsikan setelah membandingkan remunerasi yang diterima anggota Satlantas pada Polres lain di wilayah Polda Sultra. Keadilan eksternal ini diukur 4 (empat) item indikator atau item pernyataan, yakni: (1) kesesuaian dasar pemberian remunerasi Satlantas pada Polres lain, (2) kesesuaian beban kerja Satlantas pada Polres lain, (3) kesesuaian remunerasi dengan tantangan tugas Satlantas pada Polres lain, (4) kesesuaian remunerasi dengan risiko tugas Satlantas pada Polres lain dan keadilan remunerasi internal adalah keadilan remunerasi yang dipersepsikan setelah membandingkan remunerasi yang diterima anggota polisi pada bagian/unit kerja lain dalam lingkup Polres Kendari. Keadilan internal ini diukur dengan 4 (empat) item indikator atau item pernyataan, yakni: (1) kesesuaian besarnya remunerasi yang diterima dengan remunerasi pada unit kerja lain, (2) kesesuaian antara remunerasi yang diterima dengan remunerasi pada unit kerja lain dengan beban kerja yang relatif sama, (3) kesesuaian antara remunerasi yang diterima dengan remunerasi pada unit kerja lain dengan tantangan tugas yang relatif sama, (4) kesesuaian antara remunerasi yang diterima dengan remunerasi yang diterima pada unit kerja lain dengan risiko tugas/pekerjaan yang relatif sama.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Menurut Peter F. Drucker dalam Tika (2006:4), budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk, memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Instrumen Penilaian Budaya Organisasi merupakan suatu instrumen yang dikembangkan oleh Profesor Robert Quinn dan Kim Cameron. Instrumen ini digunakan untuk memberi penilaian terhadap budaya perusahaan saat ini dan memetakan keinginan perubahan organisasi melalui 4 budaya organisasi yaitu *Clan*, *Adocrachy*, *Market* dan *Hierarchy*. Instrumen ini mampu melihat kesenjangan antara budaya yang sebenarnya akan dituju oleh perusahaan dengan budaya yang saat ini diyakini. Melalui memetakan kesenjangan ini, maka dapat dilakukan upaya yang sistematis untuk melakukan perubahan sehingga kesenjangan ini semakin kecil (Cameron & Queen, 2011).

Dalam penelitian ini untuk mengukur Budaya Organisasi dimensi dijadikan sebagai indikator pengukurannya, yakni menggunakan dimensi indikator pengukuran yang dijustifikasi dari *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dari Cameron dan Quinn (2011:30-32) yang meliputi: (1) karakteristik dominan (*dominant characteristics*); (2) kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*); (3) pengelolaan aparatur (*management of employees*); (4) perekat organisasi (*organization glue*); (5) orientasi strategik (*strategic emphases*) dan (6) kriteria kesuksesan (*criteria of success*).

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu

tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi evaluatif anggota Satlantas Polres Kendari tentang kepuasan yang dirasakan sehubungan dengan tugasnya selama ini. Variabel ini adalah variabel laten yang diukur dengan 2 (dua) indikator yang diadopsi dari pengukuran Warr, Cook and Wall (1979) dalam Stride *et al.* (2007:14-15), yakni: (1) *intrinsic job satisfaction* (kepuasan kerja intrinsik), dan (2) *extrinsic job satisfaction* (kepuasan kerja ekstrinsik).

Kinerja Anggota

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2014:9) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja institusional atau organisasi telah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi. Tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut dalam eori organisasi dirinci dalam sejumlah peranan-peranan yang dilakukan oleh personal organisasi. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Nomor:2 tahun 2018, tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja. Sistem Manajemen Kinerja yang selanjutnya disingkat SMK adalah system yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Indikator pengukuran PKA berdasarkan Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 dilakukan melalui penilaian kontrak kerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target kerja yang terdapat dalam kontrak kerja selama 1 semester. Karena itu dalam penelitian ini memfokuskan pengukuran kinerja personil polisi berdasarkan penilaian kinerja generik.

Penilaian kinerja dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpanan yang dilakukan personil, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi. Dalam menilai kinerja tidak banyak hal yang dilakukan seorang manajer yang lebih penuh resiko dibanding menilai kinerja bawahan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Variabel kinerja anggota yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah persepsi evaluatif anggota Satlantas Polres Kendari tentang capaian hasil kerjanya yang diukur berdasar perilaku kerja (*behaviorally anchored rating scale* - BARS). Variabel ini merupakan variabel laten yang diukur dengan 8 (delapan) indikator yang diadopsi dari Daley (2005), yang terdiri dari: keterikatan pada tugas, sikap kerja, kualitas hasil kerja, inisiatif kerja, kerjasama, kuantitas hasil kerja, pengembangan diri, dan kepemimpinan.

Hubungan Antara Variabel

Pengaruh Remunerasi, Budaya Organisasi, dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari

Remunerasi berfungsi untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk berkembang menjadi manusia berkualitas, mengelola SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan menghasilkan SDM dengan perilaku yang berorientasi terhadap pelayanan serta menekan tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Selain itu, menurut sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing pegawai, akan sangat terlihat pegawai yang benar-benar rajin, pegawai yang mengikuti arus saja, pegawai yang pemalas, pegawai yang rajin belajar, atau yang tidak rajin belajar dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana yang semangat untuk membangun dan mengembangkan diri.

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwasannya “Remunerasi memiliki makna seperti “sesuatu” yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari padagaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang ataupun barang, baik yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari tunjangan khusus, tunjangan jabatan, gaji atau upah, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan yang terdiri atas fasilitas, kesehatan, santunan musibah, cuti, dana pensiun, gaji.

Budaya organisasi yang tercermin dari keterbukaan para pemimpin, pegawai yang cenderung dimanusiakan sehingga merasa dihargai membuat pegawai akan merasa aman sehingga kinerjanya akan cenderung tinggi. Budaya yang kuat sering dikatakan membantu kinerja karena menciptakan suatu

motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai, ditegaskan bahwa nilai-nilai dalam perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah instansi, rasa komitmen atau loyal selanjutnya dikatakan membuat orang berusaha lebih keras.

Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari senang tidaknya seorang pegawai bekerja pada instansi. Aspek kepuasan kerja akan muncul dimana individu membandingkan apa yang telah dia kerjakan (*input*), harus memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang dia harapkan (*output*). Apabila yang diharapkan individu tidak memiliki nilai yang sama atau tidak sebanding dari yang telah dia kerjakan maka individu tersebut akan menjadi tidak puas. Apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula. Hal tersebut berarti apabila rasa puas seseorang tinggi maka kinerja organisasi juga akan tinggi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian: **H1. Rmunerasi, Budaya Organisasi, dan kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota

Pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh hasil yang signifikan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat yang dikemukakan oleh penelitian terdahulu yang menganalisis variabel yang sama yaitu keterkaitan antara remunerasi dengan kepuasan kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2013) menyatakan bahwa remunerasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, berarti menunjukkan bahwa kelayakan dan kewajaran remunerasi yang adil dan seimbang serta sesuai terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja personil kepolisian.

Torang (2013) mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja, salah satu diantaranya adalah faktor organisasi, yaitu *reward* yang diterima oleh karyawan. Sebuah instansi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikankontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilfred, Elijah, dan Muturi (2014) menunjukkan bahwa Pemberian remunerasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Kementerian Keamanan Internal. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gustika (2013) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Polres Pasaman. Untuk meningkatkan kinerja pemerintah telah menyetujui pemberian tunjangan kinerja atau Remunerasi bagi pegawai lingkungan Polri. Bagi Polri tunjangan kinerja itu merupakan hal positif untuk peningkatan kinerja. Pemberian tunjangan pada Kepolisian didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 73 tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian. Tunjangan itu diberikan dalam 18 kelas Jabatan sesuai dengan kepangkatan. Pemberian tunjangan Polri dapat menghindarkan anggota Polri dari praktik-praktik yang menyimpang, seperti korupsi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yakni :

H2: Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota

Budaya organisasi merupakan pedoman yang telah dijadikan landasan dalam bertingkah laku oleh anggota organisasi yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunung Kidul mempunyai budaya organisasi yang berupa nilai inti yang harus selalu dijadikan pedoman dalam bekerja yaitu profesional, integritas dan amanah. Semakin baik pemahaman dan penerapan budaya organisasi oleh para pegawai, maka dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan riset dari Salahudin (2014) dan Isa et. al (2016) tentang pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai, bahwa budaya organisasi diharapkan signifikan positif dengan kinerja pegawai. Pada penelitian ini sejalan dengan riset dari Stephen (2016) dan Wardani (2016), keduanya mendapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yakni :

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota

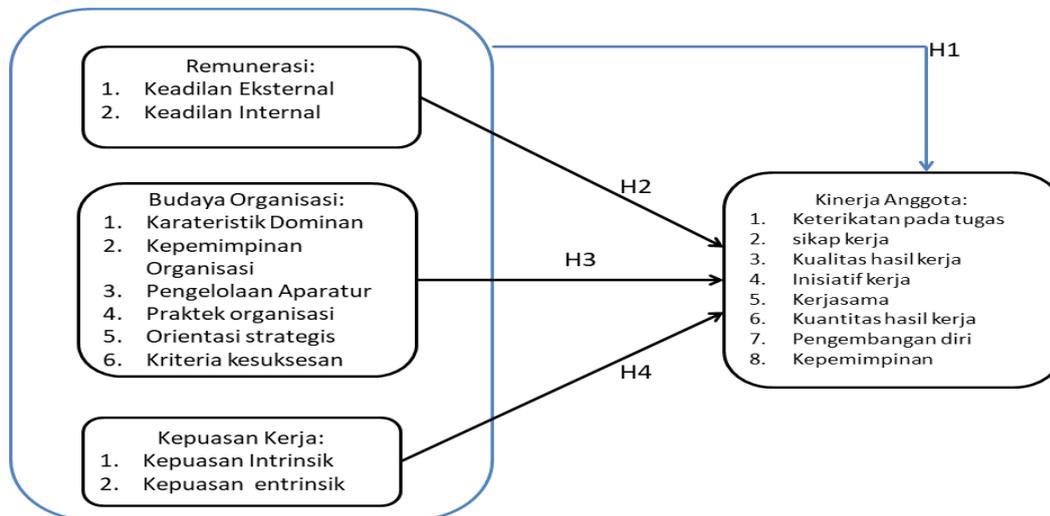
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman yang

positif dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari segi moral dan keterlibatan kerja. Kepuasan kerja dikategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan. Kepuasan kerja memiliki peran penting bagi peningkatan kinerja anggota BPKB Ditlantas Polda Jateng. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurizki (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap persepsikinerjanya polisi lalu lintas di Polresta Bogor. Lebih lanjut Susanti dan Palupiningdyah (2016) juga menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja diuraikan dalam 5 faktor seperti: (1) Pekerjaan yang secara mental menantang adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas (2) Imbalan Yang Pantas adalah system upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut (3) Kondisi Yang Mendukung adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas (4) Rekan Kerja Yang Mendukung adalah sampai sejauh mana rekan kerja bias bersahabat, kompeten dan mendukung (5) Kesesuaian Kepribadian Pekerjaan adalah kecocokan yang tinggi antara seseorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan individu terpuaskan. Kelima faktor inilah yang menjadi indikator dari variabel kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian yakni :

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu remunerasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja anggota polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari. Penelitian ini akan menjelaskan fenomena hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. hubungan antara satu variabel dirumuskan dalam bentuk hipotesis penelitian dan selanjtnya akan diuji kebenarannya. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Lalulintas Polres Kendari yang berjumlah 63 orang. Oleh karena jumlah unit populasi terbatas, maka keseluruhan unit populasi tersebut sekaligus menjadi calon responden penelitian ini. Dengan demikian ini penelitian ini bersifat penelitian populasi (penelitian menggunakan data populasi). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dikomentasi dalam memperoleh data-data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian initerdiri dari dua, yakni metode analisis statistic deskriptif dan metode analisis statistic inferensial. Dalam penelitian ini untuk melakukan analisis data menggunakan bantuan computer dengan menggunakan program SPSS.

IV. HASIL PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal dilihat atau mendekati normal (Ghozali, 2013:161). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot*
2. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. *Variable orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:106). Untuk melihat apakah ada kolinieritas dalam penelitian ini, maka akan dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghozali batas nilai VIF yang diperkenankan adalah maksimal sebesar 10. Dengan demikian nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Menurut Ghozali batas nilai VIF yang diperkenankan adalah maksimal sebesar 10. Dengan demikian nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi.
3. Hasil uji glejser dapat dilihat bahwa nilai p value untuk masing masing variabel yaitu variabel remunerasi, budaya organisasi, kepuasan kerja memiliki nilai p value > 0,05 yakni berturut-turut 0,128; 0,848; dan 0,073, sehingga dapat diartikan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi heterokedastitas.

Hasil Penelitian

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai variabel yang disebabkan oleh variabel lain dan untuk menemukan tingkat keeratan hubungan variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Dalam penelitian ini, uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel

Hasil Persamaan Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,851	2,486		1,549	,127		
	remunerasi (X1)	1,121	,024	,843	46,446	,000	,961	1,040
	budaya organisasi (X2)	,283	,014	,356	19,956	,000	,995	1,005
	kepuasan kerja (x3)	,605	,018	,595	32,842	,000	,964	1,038

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Persamaan regresi pada perhitungan pengaruh remunerasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dinyatakan dalam persamaan regresi sebagai berikut. $Y = 0,843 + 0,356 X_2 + 0,595 X_3$.

Hasil persamaan regresi Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi remunerasi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,843, dapat diartikan bahwa semakin baik remunerasi, maka akan membuat kinerja meningkat.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,356, dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan membuat kinerja meningkat
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap minat bernilai positif sebesar 0,595, dapat diartikan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka akan membuat kinerja meningkat

Pengujian Hipotesis

H1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pengaruh remunerasi terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 46,446 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan (dk =

63-3-1 = 59) maka diperoleh t tabel sebesar 2,001. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 46,446 lebih besar dari t tabel yakni 2,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti atau diterima.

H2. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 19,956 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 63-3-1 = 59$) maka diperoleh t tabel sebesar 2,001. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 19,956 lebih besar dari t tabel yakni 2,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti atau diterima

H3. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 32,842 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 63-3-1 = 59$) maka diperoleh t tabel sebesar 2,001. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 32,842 lebih besar dari t tabel yakni 2,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti atau diterima

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data dalam penelitian ini merupakan rujukan untuk melakukan pembahasan hasil penelitian ini dengan mengkombinasikan teori, hasil-hasil penelitian terdahulu, dan fakta empiris yang terjadi pada obyek yang dikaji guna menverifikasi hasil penelitian ini memperkuat atau menolak teori maupun hasil penelitian terdahulu. Kajian terhadap pengaruh remunerasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas Polres Kendari baik secara simultan maupun parsial. Karena itu pembahasan penelitian ini meliputi deskriptif variabel, pengukuran koefisien dan hasil pengujian hipotesis

Pengaruh Simultan Remunerasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kendari

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji koefisien determinasi dengan nilai *R Square* menentukan koefisien determinasi dimana merupakan salah satu kriteria dalam menentukan bahwa variabel bebas yang dipilih dapat dengan tepat menjelaskan variabel terikat. Penjelasan berdasarkan tabel determinasi tersebut adalah nilai koefien determinasi untuk pengaruh remunerasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,980, dimana variasi dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel remunerasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,980 atau 98%, sedangkan sisanya sebesar 2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar persamaan ini. Persamaan regresi pada perhitungan pengaruh remunerasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dinyatakan dalam persamaan regresi $Y = 0,843 + 0,356 X_2 + 0,595 X_3$.

Berdasarkan tabel 5.18 hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai nilai F hitung sebesar 11032,517 dan F tabel dengan $df = n-3-1 = 63-3-1 = 59$ adalah 2,60, sehingga nilai F hitung ($1032,517 > F$ tabel (2,60) maka dapat diartikan bahwa ada pengaruh secara simultan remunerasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta empiris yang ditemukan dilapangan bahwa kinerja anggota Satuan Lintas Polres Kendari yang dilakukan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota. Dari kedelapan indikator yang digunakan dalam variable kinerja anggota dalam penelitian ini, indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah inisiatif dengan rerata 4,41 atau dengan kategori baik. Kondisi demikian terbukti bahwa anggota selalu memulai mengerjakan tugas tanpa menunggu arahan/perintah pimpinan. Dengan adanya tuntutan bahwa pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat dan tepat maka setiap unit kerja dituntut harus tanggap dengan penyelesaian tugasnya sehingga memberikan pelayanan yang baik kepada unit lain yang melimpahkan pekerjaan kepada unit kerjanya agar dapat diproses dengan lebih cepat sehingga penyelesaian pekerjaan bisa tepat waktu.

Pengaruh Parsial Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kendari

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh remunerasi dengan Nilai koefisien regresi remunerasi terhadap kinerja bernilai sebesar 1,121, dapat diartikan bahwa semakin baik remunerasi, maka akan membuat kinerja meningkat. Hasil pengujian pengaruh remunerasi terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 46,446 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5%

dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 63-3-1 = 59$) maka diperoleh t tabel sebesar 2,001. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 46,446 lebih besar dari t tabel yakni 2,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti atau diterima.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh fakta di lapangan berdasarkan persepsi responden menunjukkan kondisi empiris memandang bahwa remunerasi yang diterima oleh anggota Satuan Lantas Polres Kendari sudah sesuai dengan hasil kinerja yang dilakukan oleh setiap anggota pada Satuan Lantas Polres Kendari. Dari dua indikator yang digunakan dalam variable remunerasi anggota Satuan Lantas Polres Kendari dalam penelitian ini, indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah remunerasi keadilan eksternal dengan rerata 4,32 atau dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan eksternal atas remunerasi yang diterima oleh setiap anggota sataun lalulintas Polres Kendari Sudah sama dan adil sesuai dengan tantangan tugas seperti pada Polantas Polres lain. Hasil pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja anggota. Remunerasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, artinya setiap kenaikan nilai remunerasi maka nilai kinerja anggota akan bertambah. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muparrih (2009) dan Mustikaningsih (2014), dimana hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Elis Nurhayati & Endang Supardi (2020)*, *J Reza Fardiyono; Djoko Santoso (2020)* Artha Riana et.al, (2018) bahwa remunerasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, Darman Syafei & Muhamad Mardiansyah (2020), bahwa Remunerasi, berpengaruh terhadap Kinerja, Fitri Ristiyani (2020), tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianty (2020) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kendari

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi dengan Nilai koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 0,283, dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan membuat kinerja meningkat. Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 19,956 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 63-3-1 = 59$) maka diperoleh t tabel sebesar 2,001. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 19,956 lebih besar dari t tabel yakni 2,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari. Artinya adanya perbaikan terhadap budaya organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota. Budaya organisasi yang direfleksikan melalui enam indikator yaitu karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, pengelolaan aparatur, perekat organisasi, organisasi strategis, dan karakteristik kesuksesan memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari. Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset dari Salahudin (2014) dan Isa et. al (2016) tentang pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai, bahwa budaya organisasi diharapkan signifikan positif dengan kinerja pegawai. Pada penelitian ini sejalan dengan riset dari Stephen (2016) dan Wardani (2016), keduanya mendapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Immanuel dan Mas'ud (2017), Enno dan Satrijo (2017), dan Athins, dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari (2019) dan Andi, dkk (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kendari

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja dengan Nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap minat beli bernilai positif sebesar 0,605, dapat diartikan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka akan membuat kinerja meningkat. Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 32,842 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf

signifikansi 5% dengan nilai derajat kebebasan ($dk = 63-3-1 = 59$) maka diperoleh t tabel sebesar 2,001. Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 32,842 lebih besar dari t tabel yakni 2,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti atau diterima.

Hasil pengujian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja anggota semakin meningkat. Artinya adanya perubahan peningkatan kepuasan kerja yang direfleksikan melalui indikator kepuasan intrinsik dan ekstrinsik memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota yang dicerminkan melalui aspek kinerja kontekstual, kinerja tugas, dan perilaku kerja. Dengan demikian temuan penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari.

Berdasarkan deskripsi interval usia, maka dapat dikatakan bahwa responden penelitian ini yaitu personil Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari mempunyai kemampuan fisik yang cukup untuk bekerja, memiliki jiwa kepemimpinan bagi dirinya sendiri maupun dalam lingkungan organisasi mengenal mayoritas usia yang bekerja didalam sangat dewasa, kemudian memiliki potensi untuk berpikir dan bertindak secara efektif untuk menggunakan segala sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai. Sehingga diharapkan dengan usia para personil Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari yang mayoritas sangat dewasa dapat bekerja dengan terstruktur serta mampu memajemen kegiatan didalam organisasi dengan baik yang akan mempengaruhi kinerja personil pada Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari.

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini oleh Rahayu & Dewi Puspita Fitri (2019), Nina Anggraeni & Ngaliman Ngaliman (2017), Arson, dkk (2020), Citraningtyas, Dkk(2017), Fachreza, dkk (2018), Destia Aktarina (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. .

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sampel penelitian hanya anggota yang bekerja pada bagian Satuan Lalu Lintas Polres Kendari, dilur unsur pimpinan. Oleh karena itu mendatang perlu mengkaji ulang variabel ini baik di institusi kepolisian maupun organisasi publik lainnya dengan cakupan obyek yang lebih luas lagi untuk mengetahui konsistensi keterkaitan variabel penelitian.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Remunerasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari. 2) Remunerasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari. Artinya semakin baik remunerasi yang diterima Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres. 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari. Artinya peningkatan kinerja anggota polisi secara nyata atau signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi memiliki kontribusi berarti atau signifikan terhadap peningkatan kinerja generik polisi. 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Kendari. Artinya semakin baik kepuasan kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kendari memiliki kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja generik personil dicerminkan melalui kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik.

DAFTAR USTAKA

- Amstrong, 2020. *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Artha Riana et al. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, remunerasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi, Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau. Volume 13 Nomor 2*,
- Atmodiwirjo, 2002. *The Management of Human Resources* (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc Dale,
- Bernadin, H.J. (2007). *Human resource management: An exponential approach* 4th ed. NewYork: McGraw-Hill Irwin. Byars dan Rue, 2007

- Cameron, Kim S. and Quinn, Robert, 2011. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*, Third Edition, San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods (12thEd)*. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Cohen, Louis, Manion, Lawrence, and Morrison, Keith, 2007. *Research Methods in Education*, Sixth edition, New York: Routledge
- Hair, Jr., Joseph F., Black, William C., Babin, Barry J., and Anderson, Rolph E., 2019, *Multivariate Data Analysis*, Eighth Edition, Hampshire, United Kingdom: Cengage Learning
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ivancevich, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- J. Reza Ferdiono; Djoko Santoso (2020) The Effect Of Remuneration, Job Satisfaction, And Transformational Leadership On Performance With Organizational Citizen Behavior As Intervening Variables In Bpkb Section Of Ditlantas Of Central Java Regional Police. *Jurnal Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia. ISSN 2580-8451 (online)*
- Nel Arianty (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *Jurnal Ekonomi. Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446*
- Nelson, Neil, 2004. *Human Resource Management InStrenght Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprpto, 2004. *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins Stephen P and Timothy A. Judge, (2018). *Organizational Behavior (18th Edition)*, Publisher 18 edition (January 14, 2018), England: Perason.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, (2015). *Organizational behavior 16 edition*. England: Perason.
- Stangor, Charles, 2011. *Research Methods for the Behavioral Sciences*, Fourth Edition, Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learnin
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(1), 11–19. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>
- Zacky Audah (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 10, No 2 (2020)*
- Zhang, Z.D., Wan, M. and Jia, (2008), Do high-performance human resource practices help corporate entrepreneurship: the mediating of organizational citizenship behavior, *Journal of High Technology Management Research*, Vol. 19 No. 2, pp. 128-138