

# **PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA APARAT KEPOLISIAN DI POLRESTA MANADO**

**HENDRA LANANGAWA  
NIM. 090811040**

## **ABSTRAK**

*The policy compensation in POLRI environment the valid right now be hoped could motivated work of police agency. But in reality could seen motivated work not maximal in police agency. The reality foundation then this research performed to answer the question how to implement the influence of policy compensation motivated work police agency in POLRESTA Manado.*

*The method is using quantitative method. The researching data source are 50 peoples agency POLRESTA Manado taked way random from 1.138 agency there is all rach class. Collecting data is using cusioner and aided with interview technic. The analyzed technic is using regretion linier analyzed and corelation moment product.*

*Based on the analyzed data showed : (1) Regretion coefisien from variabel i policy to work motivation agency is not enough positive (2) The corelation of coefficient and determination of variabel coefficient policy implementation. Compensation to motivated agency occupation is good enough but seen of agency performance has not appropriated with obtained compensation.*

*Based on the result that data analyzed has conclud the compensation in POLRI enviroment not enough positive influential and has capacity for determining motivated agency occupation.*

## **PENDAHULUAN**

Suatu pendapat atau kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa seseorang masuk menjadi Pegawai Negeri adalah untuk mendapatkan hak kepegawaian yaitu gaji, dan juga untuk mendapatkan kompensasi (tunjangan, insentif, dan imbalan finansial lainnya) untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Menurut Dessler (2009) kompensasi pegawai/ karyawan sebagai

bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai/karyawan dan timbul dari pekerjaannya pegawai/karyawan itu.

Mengingat arti pentingnya kompensasi bagi Pegawai Negeri maka pemerintah secara terus menerus berusaha melakukan perbaikan sistem kompensasi Pegawai Negeri. Dalam hubungan dengan hal tersebut maka Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-

Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada pasal 7 mengamanatkan : (1) Setiap Pegawai Negeri (PNS, anggota TNI, anggota POLRI) berhak menerima gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya; (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Dalam penjelasan pasal tersebut dijelaskan yang dimaksud dengan gaji yang adil dan layak adalah bahwa gaji Pegawai Negeri harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Sesuai dengan amanat undang-undang tersebut, perbaikan kompensasi anggota Kepolisian Republik Indonesia juga terus dilakukan melalui penetapan beberapa kebijakan. Salah satu kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan kompensasi anggota Kepolisian adalah Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian yaitu gaji pokok. Adapun dalam Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan bentuk

kompensasi yang diberikan kepada Anggota Kepolisian adalah : tunjangan keluarga (tunjangan isteri/suami dan anak), tunjangan jabatan, tunjangan lauk pauk, dan tunjangan beras. Selain itu menurut Peraturan Pemerintah tersebut, hak-hak lainnya anggota POLRI antara lain adalah : pelayanan kesehatan, bantuan hukum dan perlindungan keamanan, cuti, Kapor POLRI, tanda kehormatan, perumahan dinas/asrama/mess, transportasi atau angkutan dinas, dan lain-lain.

Selain bentuk kompensasi tersebut, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2012 bahwa anggota POLRI sebagaimana Pegawai Negeri lainnya juga memperoleh Tunjangan Gaji Bulan Ke-13.

Kompensasi lainnya yang diperoleh anggota POLRI adalah Tunjangan Kinerja atau Remunerasi, sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden RI Nomor 73 Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja (Remunerasi) Pegawai di Lingkungan POLRI.

Kebijakan kompensasi untuk anggota POLRI tersebut menunjukkan bahwa selama ini pemerintah terus meningkatkan kompensasi bagi aparat

kepolisian sehingga diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun kenyataan selama ini ternyata masih ada aparat kepolisian yang belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan masyarakat atas perilaku aparat kepolisian seperti : kurang responsif dalam menanggapi permintaan pelayanan dari masyarakat, menunda pemberian pelayanan kepada masyarakat, sengaja memperlambat waktu penyelesaian pelayanan dengan alasan yang tidak jelas, tidak transparan dalam hal waktu penyelesaian pelayanan dan biaya pelayanan, meminta imbalan dari masyarakat dalam pemberian pelayanan, tindakan melakukan pungutan liar, serta tindakan-tindakan yang berindikasi penyimpangan.

Beberapa hal yang dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa walaupun berbagai kebijakan untuk perbaikan kompensasi di lingkungan kepolisian telah dilakukan oleh pemerintah, namun demikian masih banyak ditemukan aparat kepolisian

yang belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebagaimana diindikasikan dengan beberapa perilaku yang tidak sesuai atau menyimpang dalam melaksanakan tugas seperti yang digambarkan di atas. Kenyataan ini dapat mengindikasikan bahwa kebijakan kompensasi di lingkungan POLRI belum efektif meningkatkan motivasi kerja aparat kepolisian. Namun benarkah demikian ?, tentu harus dibuktikan melalui suatu penelitian ilmiah. Terdorong untuk menjawab pertanyaan tersebut penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Aparat Kepolisian di POLRESTA Manado”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Metode Penelitian**

Penelitian ini dirancang sebagai suatu penelitian survei yang bersifat korelasional dengan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian tersebut digunakan untuk menguji korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang merupakan variabel bebas adalah “kebijakan kompensasi”, sedangkan variabel terikat adalah “motivasi kerja”.

Danim (2000) mendefinisikan

survei adalah metode pengumpulan data yang bersifat deskriptif, asosatif, ataupun logika sebab akibat mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu. Menurut Van Dalen (dalam Arikunto, 2000), survei bukanlah hanya bermaksud mengetahui status gejala, tetapi juga bermaksud menentukan kesamaan status dengan cara membandingkannya dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan. Disamping itu, survei juga untuk membuktikan atau menguji suatu hipotesa.

## **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan dalam kajian teoritis di atas, maka disusun definisikan secara operasional sebagai berikut :

- a. Variabel Kebijakan Kompensasi ( $X_1$ ); didefinisikan secara operasional sebagai segala bentuk imbalan atau penghargaan yang ditetapkan oleh pemerintah ataupun institusi kepolisian diberikan kepada aparat POLRI sebagai balas jasa untuk kerja mereka, baik berupa gaji, tunjangan, insentif, dan lain-lain. Indikator pengukuran variabel

kebijakan kompensasi ini adalah sebagai berikut : Jenis kompensasi yang ditetapkan; Besaran kompensasi yang ditetapkan pada setiap jenis kompensasi; Rasio besaran kompensasi setiap jenis kompensasi menurut jabatan/pangkat aparat; Metode pembayaran kompensasi.

- a. Variabel Motivasi kerja (Y); didefinisikan sebagai dorongan/semangat atau keinginan dan harapan yang hendak dicapai oleh seseorang pegawai sehingga ia bekerja dan bertindak dengan cara-cara tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel motivasi kerja diamati/diukur dalam beberapa indikator sebagai berikut :  
:Dorongan/semangat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi;  
Dorongan/semangat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan pengakuan dari orang-orang lain (atasan atau rekan) atas hasil kerja/prestasi yang dicapai;  
Dorongan/semangat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya;

Dorongan/semangat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk memperoleh kemajuan dalam karier; Dorongan/semangat untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk pengembangan diri.

#### **b. Populasi dan Teknik Sampling**

Populasi atau subyek penelitian ini adalah seluruh Aparat Kepolisian pada POLRESTA Manado yang sesuai data terakhir berjumlah 1.138 orang.

Dari jumlah populasi tersebut diambil sebanyak 50 orang sebagai sampel responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik “*Stratified Random Sampling*” atau pengambilan sampel secara random berdasarkan tingkatan/strata dari populasi, dalam hal ini menurut strata/tingkatan kelompok kepangkatan.

#### **C. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner atau daftar pertanyaan; yaitu digunakan untuk pengumpulan data primer mengenai variabel kebijakan kompensasi dan variabel motivasi kerja. Kuesioner

disusun dalam bentuk angket berstruktur. Pengumpulan data dengan kuesioner ini dibantu dengan teknik wawancara terpimpin/terstruktur (*interview guide*).

2. Observasi; yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena yang berkaitan dengan variable yang diamati untuk memperoleh gambaran empirik tentang objek penelitian. Data yang diperoleh dari teknik observasi ini akan merupakan pelengkap data kuesioner dan wawancara.
3. Studi Dokumentasi; yaitu digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang telah tersedia di lokasi penelitian yaitu di kantor POLRESTA Manado.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan komputer program SPSS versi 12,0 for Windows, yaitu sebagai berikut :

1. Analisis statistik deskriptif; digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tanggapan responden/informan tentang variabel kebijakan kompensasi, dan tentang variabel motivasi kerja.

Analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk table frekuensi dan persentase. Perhitungan persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{f_i}{n} \times 100\%$$

Dimana :

P = nilai persentase yang dicari ;

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori ;

n = total data sampel.

2. Analisis statistik inferensial, yaitu analisis regresi dan korelasi sederhana :

a. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan fungsional/pengaruh dari variabel kebijakan kompensasi (variabel X) terhadap variabel motivasi kerja aparat (variabel Y).

b. Analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh dari variabel kebijakan kompensasi (variabel X) terhadap variabel motivasi kerja (variabel Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi product moment, dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya, tingkat signifikansi koefisien korelasi diuji dengan statistik-t, (Sudjana, 1990), pada taraf signifikan 0,05 atau taraf keyakinan 95%. Analisis regresi dan korelasi tersebut dilakukan dengan menggunakan computer program *SPSS versi 12,0 for Windows*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1. Kebijakan Kompensasi

Indikator pengukuran variabel kebijakan kompensasi ini ditetapkan meliputi : jenis kompensasi yang ditetapkan; besaran kompensasi yang ditetapkan pada setiap jenis kompensasi; rasio besaran kompensasi setiap jenis kompensasi menurut jabatan/pangkat aparat; metode pembayaran kompensasi.

Hasil perhitungan tabulasi data diperoleh gambaran tentang tanggapan responden terhadap kebijakan kompensasi di lingkungan POLRI, yaitu dari 50 orang responden yang dimintai tanggapannya ada sebanyak 26 orang atau 52% yang mengatakan kebijakan kompensasi berada pada kategori tinggi/baik, dan yang lainnya sebanyak 24 orang atau 48% yang mengatakan berada pada kategori sedang/cukup baik.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kebijakan kompensasi di lingkungan POLRI adalah bervariasi pada dua kategori yaitu kategori tinggi/baik dan kategori sedang/cukup baik, namun yang lebih banyak yaitu 52% adalah yang menilai berada pada kategori tinggi/baik, sedangkan yang menilai pada kategori sedang/cukup baik sebanyak 48%.

Hasil penelitian tersebut dapat dimaknai bahwa kebijakan kompensasi yang berlaku di lingkungan POLRI selama ini dirasakan sudah memadai dan memuaskan oleh sebagian anggota POLRI di lingkungan POLRESTA Manado.

## 2. Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan/semangat atau keinginan dan harapan yang hendak dicapai oleh seseorang aparat anggota POLRI sehingga ia bekerja dan bertindak dengan cara-cara tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel motivasi kerja diamati/diukur dalam beberapa indikator yaitu :dorongan/semangat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi kerja yang

tinggi; dorongan/semangat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan pengakuan dari orang-orang lain (atasan atau rekan) atas hasil kerja/prestasi yang dicapai; dorongan/semangat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya; dorongan/semangat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk memperoleh kemajuan dalam karier; dorongan/semangat untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk pengembangan diri.

Berdasarkan hasil tabulasi data, diperoleh gambaran tentang tingkat motivasi kerja aparat Kepolisian di POLRESTA Manado, yaitu dari 50 orang responden yang diteliti ada sebanyak 23 orang atau 46% yang tingkat motivasi kerja mereka berada pada kategori tinggi/baik, kemudian ada 27 orang atau 54% yang berada pada kategori sedang/cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja para responden aparat POLRESTA Manado yang diwawancarai adalah bervariasi pada kategori tinggi/baik dan sedang/cukup baik, namun yang lebih banyak yaitu 54% adalah yang berada pada kategori sedang/cukup baik atau,

sedangkan responden yang motivasi kerjanya terkategori tinggi/baik ada sebanyak 46%.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan analisis regresi linier didapat persamaan regresi linier tentang hubungan fungsional/pengaruh kebijakan kompensasi terhadap tingkat motivasi kerja aparat kepolisian di POLRESTA Manado yaitu  $\hat{Y} = 8,93 + 0,79X$ . Koefisien regresi  $b = 0,79$  yang bertanda positif tersebut jelas menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel kebijakan kompensasi terhadap tingkat motivasi kerja adalah positif dengan pola perkembangan 1 : 0,79; artinya perubahan/peningkatan pada kebijakan kompensasi sebesar 1 skala/satuan akan menyebabkan perubahan/peningkatan tingkat motivasi kerja sebesar 0,79 satuan/skala. Pola hubungan fungsional atau pengaruh kebijakan kompensasi terhadap peningkatan tingkat motivasi kerja tersebut adalah sangat berarti atau sangat signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pengujian keberartian regresi dengan uji-F didapat nilai  $F_{hitung} = 139,99$  yang ternyata berada jauh lebih besar dari nilai  $F_{kritik}$  pada taraf signifikan 0,01 taraf keyakinan 99%.

Hasil analisis korelasi product moment (*pearson correlation*) juga menunjukkan adanya korelasi dan daya determinasi/pengaruh dari kebijakan kompensasi terhadap tingkat motivasi kerja. Hal itu ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,86 (yang mendekati angka maksimum koefisien korelasi yakni 1,000), dan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,74 atau 74%. Hasil analisis korelasi ini mempunyai makna bahwa kebijakan kompensasi mempunyai korelasi dan daya penentu/pengaruh sebesar 74% terhadap tingkat motivasi kerja; artinya tingkat elastisitas (naik-turunnya) motivasi kerja aparat Kepolisian di POLRESTA Manado sebesar 74% dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi, sedangkan sisanya 26% ditentukan oleh variabel lain.

Hasil analisis regresi sederhana dan analisis korelasi product moment beserta pengujian signifikansinya tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang berlaku di lingkungan POLRI mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi kerja aparat kepolisian di POLRESTA Manado. Dengan demikian hipotesis yang diajukan/diuji dalam penelitian ini dapat

dinyatakan teruji atau diterima secara meyakinkan pada taraf signifikan 99%.

Terujinya hipotesis tersebut sekaligus membuktikan pendapat teoritis yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam organisasi.

Menurut Teori Pengharapan dari Victor Vroom (dalam Flippo,1999), bahwa kekuatan motivasi kerja pada diri seseorang pegawai adalah merupakan hasil perkalian dari valensi(kemauan dan keinginan bekerja) dengan pengharapan. Teori ini oleh Vroom dikemukakan dengan rumus sebagai berikut : *Kekuatan Motivasional = Valensi (valence) x Pengharapan (expectancy)*.

Oleh karena adanya pengaruh positif dan signifikan dari kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja aparat kepolisian, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja aparat kepolisian akan dapat lebih ditingkatkan di masa depan apabila kebijakan kompensasi terus diperbaiki.

Untuk memprediksi peningkatan tingkat motivasi kerja aparat kepolisian sebagai dampak dari perbaikan kebijakan kompensasi di masa depan, maka dapat dilakukan perhitungan

dengan metode interpolasi yaitu memasukkan nilai/harga tertentu dari variabel kebijakan kompensasi ke dalam persamaan regresi hasil analisis data. Apabila kebijakan kompensasi dapat ditingkatkan sebesar nilai score ideal pengukuran yang digunakan (yakni = 60) , maka dapat dihitung prediksi peningkatan motivasi kerja aparat kepolisian yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 8,93 + 0,79 (60) \\ &= 8,93 + 47,40 \\ &= 56,33\end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan prediksi di atas menunjukkan bahwa apabila kebijakan kompensasi di lingkungan POLRI dapat ditingkatkan sebesar nilai score ideal pengukuran variabel tersebut yang digunakan (60) dari kondisi yang ada sekarang, maka diharapkan akan terjadi peningkatan tingkat motivasi kerja aparat kepolisian sebesar 56,33 skala atau sebesar 93,88%. Hasil perhitungan prediksi ini dapat mengindikasikan bahwa kebijakan kompensasi yang berlaku di lingkungan POLRI berpengaruh cukup besar terhadap tingkat motivasi kerja aparat kepolisian.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden aparat kepolisian di POLRESTA Manado terhadap kebijakan kompensasi di lingkungan POLRI lebih banyak pada kategori sedang/cukup baik. Ini berarti bahwa jenis kompensasi, besaran kompensasi, rasio kompensasi antara jabatan/pangkat yang ada, dan metode pembayaran kompensasi yang berlaku selama ini di lingkungan kepolisian umumnya belum dapat memberikan kepuasan bagi aparat kepolisian.
2. Motivasi kerja aparatur kepolisian di POLRESTA Manado juga lebih banyak pada kategori sedang/cukup baik, Ini berarti bahwa dorongan/semangat aparat untuk mencapai prestasi kerja, mendapatkan pengakuan atas prestasi, mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, memperoleh kemajuan dalam karier, dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan

untuk pengembangan diri pada aparat kepolisian di POLRESTA Manado pada umumnya berada pada kategori cukup tinggi.

3. Berdasarkan analisis regresi linier dan korekasi product moment (*pearson correlation*) menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi belum berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi kerja aparat kepolisian di POLRESTA Manado. Hal ini berarti bahwa harus ada perbaikan kebijakan kompensasi di lingkungan POLRI untuk menaikkan motivasi kerja aparat kepolisian.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka dapatlah dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kebijakan kompensasi di lingkungan POLRI yang berlaku atau dilaksanakan selama ini perlu dilanjutkan dan ditingkatkan kuantitas maupun kualitasnya.
2. Motivasi kerja yang telah terwujud selama ini pada aparat kepolisian di POLRESTA Manado hendaknya harus ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2000, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Abdulwahab Solichin, 2008, *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Badjuri, A.K dan Yuwono T., 2002, *Kebijakan Publik : Konsep dan Strategi*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dessler Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Danim, S, 2000, *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Dunn, William, N. 2001, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, terjemahan, UGM-Press, Yogyakarta.
- Flippo B. Edwin, 1999, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, L.J. dkk, 1998, *Organisasi dan Manajemen*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F.C., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, FE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, M., 2001, *Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Indrawidjaja, A.I., 1997, *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Kartini, K., 1992, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Bina Aksara, Jakarta.
- Islamy, I.M. 1996, *Kebijakan Publik*, Modul UT, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Moekijat, 1991, *Manajemen Personalialia*, Alumni, Bandung.
- Nawawi, H, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian P Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, 1990, *Metoda Statistika*, Tarsito, Bandung.

Surakhmat, Winarno., 1987, *Dasar dan Teknik Research*, Tarsito, Bandung.

Stoner L. J, dan Charles Wankel, 1996, *Management*, Terjemahan, Intermedia. Jakarta.

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Suharto, E. 2008, *Kebijakan Sosial sebagai Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung.

Thoha, M, 1986, *Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.

Wibowo, 2001, *Manajemen Kinerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

#### Sumber Lain :

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 2012 tentang Pembayaran Gaji Bulan ke-13.

Peraturan Presiden Nomor 73 Tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Republik Indonesia.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI Nomor 6 Tahun 2011 tentang Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri di Lingkungan Kepolisian Negara RI.