

**PENGARUH REMUNERASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA
DIREKTORAT LALU LINTAS POLDA SULAWESI BARAT**

*THE EFFECT OF REMUNERATION AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF MEMBERS
OF THE TRAFFIC DIRECTORATE OF THE WEST SULAWESI POLICE*

Oleh:

**Dieneta Puteri Salsabillah¹
Irvan Trang²
Rudie Y. Lumantow³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[1dinetaputri02@gmail.com](mailto:dinetaputri02@gmail.com)

[2irvan.trang@yahoo.com](mailto:irvan.trang@yahoo.com)

[3rudilumantow@unsrat.ac.id](mailto:rudilumantow@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Remunerasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Barat. variabel Remunerasi di Uji Menggunakan 4 indikator, Variabel Disiplin Kerja menggunakan 7 Variabel, dan Variabel Kinerja Karyawan di uji menggunakan 7 Indikator. Metodologi penelitian ini menggunakan purposive sampling Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif komperatif. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan jumlah populasi tidak terhingga dan sampel 50 responden. Dalam menetapkan besaran sampel dalam penelitian ini didasarkan pada penentuan sampel yang dikembangkan oleh Rosque. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi ke lapangan dan menyebarkan kuesioner responden, dengan menggunakan regresi linier Berganda. Hasil perhitungan diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Remunerasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: Remunerasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract: This study aims to determine remuneration and work discipline on the performance of members of the West Sulawesi Police Traffic Directorate. Remuneration variable is tested using 4 indicators, Work Discipline Variable is using 7 Variables, and Employee Performance Variable is tested using 7 Indicators. This research methodology uses purposive sampling. The research approach used in this study is a comparative quantitative method. The sampling technique used is an infinite number of populations and a sample of 50 respondents. In determining the sample size in this study is based on the determination of the sample developed by Rosque. Data collection techniques were carried out by conducting field observations and distributing respondent questionnaires, using multiple linear regression. The calculation results obtained that the value of t_{count} is greater than the value of t_{table} . then H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that Remuneration and Work Discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Remuneration, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek paling penting di dalam suatu perusahaan ataupun instansi. Menurut Furqan (2016) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai dan karyawan. Peran anggota yaitu sebagai perencanaan dan pelaku terwujudnya tujuan perusahaan ataupun instansi. Dengan bekerja mereka mendapat imbalan penghasilan, gaji

ataupun upah sebagai kompensasi yang diberikan dari hasil jerih payah kerja atau jasa pada perusahaan. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan adalah terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja adalah aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan atau anggota itu baik, maka perusahaan ataupun instansi tersebut akan dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2012:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun menurut Fahmi (2016: 177) menerapkan kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang dimiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Tabel 1. Jumlah rata-rata kehadiran anggota

Tahun	Jumal Rata-rata kehadiran	
	Jumlah Anggota	Jumlah Rata- rata kehadiran (%)
2020	55	97,8
2021	42	98,5
2022 (januari sd bulan Juli)	63	98,9

Sumber: Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Barat, (2023)

Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Handoko (2013) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para anggota sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Seperti yang diterapkan di Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Undang- undang NO. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025 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. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Negeri di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pemberian remunerasi kepada anggota atau anggota diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Remunerasi yang diberikan ke setiap anggota juga berpengaruh terhadap kinerja anggota tersebut, karena apabila anggota tersebut melanggar ataupun tidak mengindahkan peraturan yang ada maka remunerasi tidak akan di berikan secara penuh atau dilakukan pengurangan sedangkan disiplin kerja yang dimiliki seorang anggota akan sangat berpengaruh kepada kinerja anggota itu sendiri. Anggota yang tidak memiliki kedisiplinan yang baik akan memungkinkannya berkinerja buruk dan sebaliknya.

Kepolisian Daerah Sulawesi Barat adalah suatu instansi pelaksana tugas Kepolisian Republik Indonesia. Seperti perusahaan atau instansi lain, Polda Sulawesi Barat juga perlu meningkatkan kinerja anggota mereka, salah satunya yaitu melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian Remunerasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja anggotanya. Namun dari semua anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Sulbar ada beberapa anggota yang tidak disiplin dalam pekerjaannya, contohnya telat datang apel pagi, tidak masuk kerja dalam beberapa hari tanpa izin atau alasan yang jelas, dan pulang kantor mendahului sebelum jam yang ditentukan yang akan berdampak pada kinerja Direktorat lalu lintas Polda Sulbar itu sendiri.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti apakah remunerasi yang diberikan sudah sesuai dan disiplin kerja dapat secara efektif memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2016:6) Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesejahteraan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja

Fahmi (2016: 177) manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang dimiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Remunerasi

Mangkuprawira (2017) Remunerasi mempunyai maksud berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja.

Disiplin Kerja

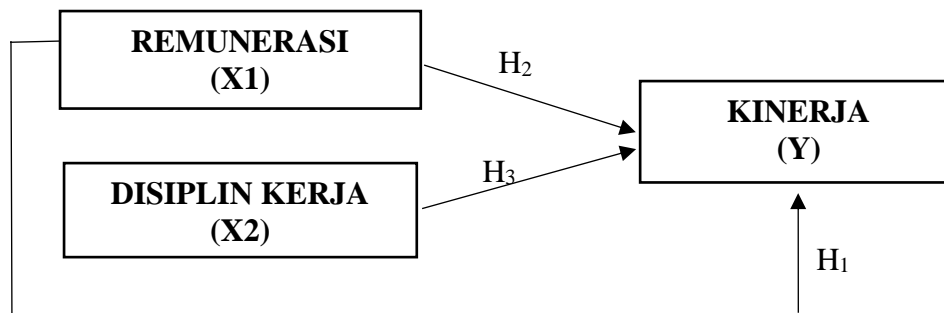
Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

Mai Yuliza dan Noviali (2020) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Remunerasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja anggota Polres Pasaman Barat, bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota. Jenis penelitian yang digunakan termasuk explanatory research melalui penelirian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variable atau lebih. Populasi yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah seluruh anggota Polres Pasaman Barat yang berjumlah 275 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability sampling. Hasil penelitian dari uji Multikolinearitas menyimpulkan bahwa variable remunerasi dan variable disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini mengasumsikan bahwa setiap kenaikan pada variable independen akan diikuti oleh naiknya variable dependen. Uji regresi berganda juga menyimpulkan bahwa apabila remunerasi yang tercipta dengan maksimal dan didukung oleh disiplin kerja anggota yang baik maka hal ini akan dapat lebih meningkatkan kinerja anggota dalam bekerja.

Sri Gusti Bima (2017) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Bea Dan Cukai Surakarta. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan desain pengambilan sampel probabilitas dengan kategori pengambilan sampel acak sederhana. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota Bea Cukai Surakarta yang berjumlah 110 orang. Berdasarkan analisis data menunjukkan thitung remunerasi sebesar 2,451 dengan nilai sig sebesar 0,016. maka hasil perhitungan nilai sig lebih dari 0,05 sehingga hipotesis satu diterima. sehingga variabel remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Taufik Rohman (2015) pada penelitian yang berjudul Pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai STPI yang berjumlah 476 orang dan sampel yang digunakan yaitu berjumlah 83 orang. Menurut hasil penelitian yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh remunerasi dan disiplin kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja anggota STPI sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber Kajian Teori, 2023***Hipotesis Penelitian**

H₁: Remunerasi dan disiplin kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Remunerasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menjelaskan tentang Pengaruh atau masuk dalam metode Kuantitatif Asosiatif. Menurut Sugiyono (2013: 57) metode Kuantitatif Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Ditlantas Polda Sulbar yang berjumlah 63 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Ditlantas Polda Sulbar yang berjumlah 63 orang (inklusi), tetapi kuisioner kembali kepada peneliti hanya sebanyak 50 orang dan ditetapkan bahwa sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 50 orang dengan jumlah kuisioner yang tidak kembali sejumlah 13 orang (eksklusi). Teknik Sampling yang digunakan yaitu non-probability sampling (teknik sampling jenuh). Sampling jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Suyito, 2015).

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2017:8), bahwa penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah Kuisioner dan Dokumentasi. Peneliti menyebarkan Kuisioner yang telah dibuat menggunakan Google Form berisi pernyataan pernyataan kepada Anggota Ditlantas Polda Sulbar secara online. Peneliti juga menggunakan metode Dokumentasi yaitu mengandalkan Literatur, Internet, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

Alat analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21. Data yang sudah terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan instrumen penelitian menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	sig.	status	Cronbach's Alpa	Status
Remunerasi (X1)	X1.1	0,00	Valid	0,874	Reliable
	X1.2	0,00	Valid		
	X1.3	0,00	Valid		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,00	Valid	0,915	Reliable
	X2.2	0,00	Valid		
	X2.3	0,00	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,00	Valid		
	X2.6	0,00	Valid		
	X2.7	0,00	Valid		
Kinerja (Y)	Y1	0,00	Valid	0,920	Reliable
	Y2	0,00	Valid		
	Y3	0,00	Valid		
	Y4	0,00	Valid		
	Y5	0,00	Valid		
	Y6	0,00	Valid		
	Y7	0,00	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 2021

Berdasarkan hasil data pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator pada variabel Remunerasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan pada uji validitas di nyatakan valid dan pada uji reliabilitas di nyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:154). Untuk menguji normalitas suatu model regresi dapat juga dilakukan dengan statistic non-parametrik Kolmogorov Smirnov (KS).

Tabel 2. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
N	50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.6714662
Most Extreme Differences	Absolute	.217
	Positive	.179
	Negative	-.217
Kolmogorov-Smirnov Z	1.537	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.118	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 2021

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi Uji Normalitas sebesar 0.118 yang mana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinearitas dapat menggunakan nilai Tolerance dan VIF.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Remunerasi	.322	3.110
	Disiplin kerja	.322	3.110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 2021

Berdasarkan tabel output “coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variable Remunerasi (X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2) adalah $0,322 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variable Remunerasi (X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2) adalah $3.110 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam Uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:134).

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	.722	.809		.892	.377
1	Remunerasi	.047	.100	.121	.472	.639
	Disiplin Kerja	-.031	.043	-.184	-.719	.476

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 2021

Berdasarkan pada hasil output gambar menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena diperoleh nilai signifikansi 0,639 dan 0,476 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0.502	1.057		-.474	.637
1	Remunerasi	1.242	.131	.534	9.492	.000
	Disiplin Kerja	.483	.056	.488	8.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.502 + 1.242X_1 + 0.483X_2 + e$.

1. Nilai konstanta sebesar 0.502; artinya jika Remunerasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) nilai 0 atau $X = 0$, maka Kinerja anggotainilainya adalah 0.502 atau 0.502%.
2. Nilai koefisien regresi variable Remunerasi (X1) sebesar 1.242; artinya jika variabel independent Remunerasi (X1) nilainya tetap atau constanta (a) = 0 dan Remunerasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja anggota (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.242%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya Remunerasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). semakin meningkat variable Remunerasi maka semakin meningkat pula variable Kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variable Disiplin kerja (X2) sebesar 0.483; artinya jika variabel independent Disiplin kerja (X2) nilainya tetap atau constanta (a) = 0 dan Disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.483%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja anggota (Y). semakin meningkat variable Disiplin kerja maka semakin meningkat pula variable Kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t hitung hasil analisis regresi dapat dilihat dari tabel koefisien persamaan regresi.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	-.502	1.057		
1	Remunerasi	1.242	.131	.534	9.492
	Disiplin Kerja	.483	.056	.488	8.663

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

1. Berdasarkan hasil uji t diatas, terlihat nilai sig 0.00 dengan nilai thitung 9.492 lebih besar dari nilai ttabel 2.00958. maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja anggota. Remunerasi memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan dengan Disiplin Kerja, dapat dilihat dari nilai thitung Remunerasi yang lebih tinggi dari Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa Kinerja yang baik dari Anggota yang ada di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi barat dipengaruhi Remunerasi secara signifikan. Kaidah keputusan uji t dapat diketahui bedasarkan perhitungan rumus di bawah ini:

$$\text{Nilai t tabel} = (a / 2 ; n - 1)$$

$$= (5\% / 2 ; 50 - 1)$$

$$= 0.025 ; 50 - 1$$

$$= 0.025 ; 49$$

$$= 2.00958$$

2. Berdasarkan hasil uji t diatas, terlihat nilai sig 0.00 dengan nilai thitung 8.663 lebih besar dari nilai ttabel 2.00958. maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kaidah keputusan uji t dapat diketahui bedasarkan perhitungan rumus di bawah ini:

$$\text{Nilai t tabel} = (a / 2 ; n - 1)$$

$$= (5\% / 2 ; 50 - 1)$$

$$= 0.025 ; 50 - 1$$

$$= 0.025 ; 49$$

$$= 2.00958$$

Uji Signifikan secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel- variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji F, Ho akan ditolak jika nilai signifikansi yang didapat dari tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikan yang didapat lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.428	2	219.714	467.424	.000 ^b
	Residual	22.092	47	.470		
	Total	461.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Remunerasi

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS Versi 21

Rumus menentukan F tabel:

$$Df1 = K - 1$$

$$= 3 - 1$$

$$= 2$$

$$Df2 = N - K$$

$$= 50 - 2$$

$$= 48$$

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat nilai Fhitung sebesar 467.424 > nilai Ftabel 3.18 dan nilai sig pada tabel ANOVA adalah 0.000 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Remunerasi dan Disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Polri.

Pembahasan

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat

Remunerasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja anggota. Hal ini ditunjang dengan hasil statistik yang menyatakan tingkat signifikansi. Pengaruh yang signifikan ini juga disebabkan oleh dalam keadaan yang sama, yang berkaitan dengan Remunerasi adalah jenis kompensasi lain yang diterima anggota atau eksekutif perusahaan untuk pekerjaan mereka. Ini biasanya mencakup gaji pokok atau upah, bonus, dan komisi dan terkadang tidak termasuk tip dan penggantian biaya. Hasil perhitungan SPSS diperoleh diatas Remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja anggota. Maka secara parsial Remunerasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota (Y). Untuk setiap perubahan dari Remunerasi yang indikatornya (Upah dan Gaji, Tunjangan, Insentif, Bonus dan komisi) akan mempengaruhi Kinerja anggota.

Hasil ini sama dengan apa yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya oleh Taufik Rohman (2015) yang berjudul “Pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia” yang mendapati bahwa Terdapat pengaruh antara remunerasi dan disiplin kerja secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai di STPI.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja anggota. Dengan pemberian remunerasi yang sesuai ketentuan dapat meningkatkan kinerja anggota itu sendiri. Ketika anggota sudah mengerjakan beban pekerjaan yang lebih dan mendapat penghargaan atas apa yang dikerjakannya tentu akan membuat anggota itu merasa dihargai. Oleh sebab itu apabila remunerasi diberikan secara benar, para anggota akan merasa puas dan termotivasi agar lebih giat bekerja demi mewujudkan tujuan instansi. Sebaliknya, apabila remunerasi tidak diberikan secara benar atau tidak sesuai ketentuan, anggota tidak akan merasakan kepuasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat.

Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja anggota. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan SPSS diatas secara parsial dimensi Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota (Y). Untuk setiap perubahan dari Disiplin Kerja yang indikatornya (Frekuensi kehadiran, Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pemimpin, Sanksi dan ketegasan, Keadilan, Hubungan kemanusiaan, Balas jasa).

Hal ini juga sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natalia S (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka” dimana Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah keefektifan waktu. Hal ini menunjukkan kepuasan anggota terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin kerja yang diterapkan pada anggota maka semakin baik pula kinerja anggota pada Dilantas Polda Sulbar. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja yang diterapkan anggota maka makin buruk pula Kinerja yang ada pada Ditlantas Polda Sulbar.

Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat di lihat Remunerasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota. Juga terlihat uji koefisien determinasi yaitu terlihat dari tabel R Square yang artinya Kinerja anggota di pengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Remunerasi sebesar 0.952 atau 95.2%. sedangkan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa apabila remunerasi yang tercipta dengan maksimal serta didukung oleh disiplin kerja anggota yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja anggota didalam bekerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Barat” adalah sebagai berikut:

1. Variabel Remunerasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan pada Kinerja anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat.
2. Variabel Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Untuk mempertahankan Anggota-anggota Ditlantas Polda Sulawesi Barat, maka Ditlantas Polda Sulawesi Barat harus tetap Menerapkan nilai-nilai Remunerasi yang terbaik.
2. Ditlantas Polda Sulawesi Barat juga harus konsisten terhadap Disiplin Kerja yang terus membuat Anggota untuk tetap bertahan melakukan Kinerja karyawan yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variable variable lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Furqan, Achmad (2016). “Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”. *SKRIPSI*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6151/1/Achmad%20Furqan_opt.pdf
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP- Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko, T. Hani (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta)
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Undang-undang NO. 17 tahun 2007
- Yuliza, M., & Novialdi, N. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 421-433. https://www.researchgate.net/publication/345501988_PENGARUH_REMUNERASI_DAN_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_ANGGOTA_POLRES_PASAMAN_BARAT
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara

Bima, S. (2017). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bea dan Cukai Surakarta. *Jurnal Daya Saing Manajemen*. Vol 19. No 2. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/5439>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Taufik Rohman. (2015). Pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia. Vol. 8 No. 02. *Langit Biru: Jurnal Ilmiah Aviasi*. <https://journal.ppicurug.ac.id/index.php/jurnal-ilmiah-aviasi/article/view/536>

Tb. Sjafrri Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Natalia. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca. *SKRIPSI*, Fakultas Ekonomi Univesitas Kristen Petra Surabaya. <https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2019/jiunkpe-is-s1-2019-31415092-43451-motivation-cover.pdf>

