

Pengaruh Remunerasi, Integritas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Pasaman Barat

ANDRA EFENDI¹; ANNE PUTRI²

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi
Jl. Veteran, Puhun Tembok, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26124
E-mail : anne_kop10@yahoo.com

Submit: 25 Juni 2022

Review: 10 Juli 2022

Publish: 26 Juli 2022

*) Korespondensi

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of remuneration, integrity, and job satisfaction either partially or jointly on the performance of members of the West Pasaman Police Satlantas. The sample in this study were members of the West Pasaman Police Satlantas totaling 35 people. The sampling technique is a census technique because the number of members is only 35 people. The type of data used is primary data, the data collection method uses a questionnaire with a Likert scale. Test the research instrument validity and reliability test. Data analysis techniques consist of data description test, classical assumption test, path analysis and hypothesis testing. The results of the study found that remuneration, integrity, and job satisfaction had a significant positive effect on the performance of members of the West Pasaman Police Satlantas partially or jointly.

Keywords: *Performance, Remuneration, Integrity, Job satisfaction*

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan penentu keberhasilan suatu organisasi (Robbins, 2016). Organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan. Kepolisian RI sebagai salah satu alat negara yang berperan aktif dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, melaksanakan penegakan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan bagi masyarakat agar terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Sosok organisasi publik yang akan di kaji lebih jauh dalam penelitian ini adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Bagian Satuan Lalu Lintas (Satlantas) di Polres Pasaman Barat. Satuan lalu lintas (Satlantas) adalah unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan, patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas. Selain itu, Satlantas juga menjalankan kegiatan rutin seperti registrasi dan identifikasi pengemudi kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan

hukum dalam bidang lalu lintas. Hal ini sangat berkaitan guna menciptakan suasana aman, tertib dan lancar selama berlalu lintas. Sedangkan kegiatan lainnya pada tingkat pelaksana dapat dicontohkan dengan menindaklanjuti beberapa tugas pokok terutama yang berkaitan dengan pelayanan di bidang Surat Izin Mengemudi (SIM), Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK), Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB) dan penyidikan kecelakaan lalu lintas.

Satlantas Polres Pasaman Barat saat ini mengalami banyak kendala dalam mengendalikan kasus kecelakaan dan angka pelanggaran lalu lintas. Tingginya pertumbuhan kendaraan bermotor tanpa kedisiplinan berlalu lintas, membuat kasus kecelakaan dan pelanggaran lalu lintas terus meningkat. Data Satlantas Polres Pasaman Barat pada tahun 2019 kasus kecelakaan sebanyak 576 kasus, meningkat di tahun 2020 sebanyak 614 kasus.

Berdasarkan data yang ada, jumlah pengeluaran tilang periode 2018-2020 mencapai 81.408 lembar. Pada tahun 2018 jumlah pengeluaran tilang sebanyak

26.267 lembar, menurun di tahun 2019 sebanyak 24.257 lembar. Namun, pengeluaran tilang meningkat signifikan pada tahun 2020 sebanyak 30.884 lembar. Adanya peningkatan jumlah pengeluaran tilang menandakan bahwa kesadaran masyarakat tertib berlalu lintas masih kurang dan kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat masih perlu ditingkatkan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Murgianto, M., Sulasmi, S., & Suhermin, 2016). Hasil pengamatan pada Satlantas Polres Pasaman Barat, masih ditemukan beberapa hal yang menunjukkan kinerja anggota belum optimal, diantaranya masih ada anggota yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta masih banyak pos-pos penjagaan yang tidak dijaga oleh polisi lalu lintas sehingga menyebabkan banyaknya terjadi pelanggaran seperti menerobos lampu lalu lintas dan tidak menggunakan helm bagi pengguna roda dua.

Untuk meningkatkan kinerja anggota Kepolisian, Pemerintah telah menyetujui pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi. Remunerasi POLRI diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 89 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja aparatur kepolisian di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan dibayarkan secara *on top* yang berarti tidak menghapus tunjangan-tunjangan yang telah diberikan sebelumnya.

Hasil pengamatan pada Satlantas Polres Pasaman Barat, diketahui bahwa pemberian remunerasi belum mampu meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Permasalahan ini muncul disebabkan adanya persepsi ketidakadilan dari anggota terhadap remunerasi yang diterima berdasarkan tingkat absensi kehadiran dan belum sepenuhnya karena kinerja anggota.

Faktor kinerja lain sebagai pengukuran kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat adalah integritas.

Integritas berkaitan langsung dengan individu, bukan dengan kelompok atau organisasi (Pratiwi, D. M., & Fadila, 2020). Integritas adalah suatu pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Disisi lain kepuasan kerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya (Robbins dan Coulter, 2015). Kepuasan kerja merupakan motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, kepuasan kerja merujuk pada sikap umum anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Berdasarkan pengamatan peneliti dengan melakukan wawancara terhadap beberapa anggota Satlantas Polres Pasaman Barat, pemberian remunerasi yang diterima oleh anggota dianggap belum mencukupi atau belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini memicu munculnya ketidakpuasan pada anggota terhadap pekerjaannya, sehingga menyebabkan anggota menjadi malas dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Kinerja

Menurut (Simamora, 2012), kinerja adalah kemampuan anggota dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pendapat lainnya diungkapkan oleh (Robbins, 2016), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut pendapat (Moeheriono, 2017), adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi

dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Wibowo, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.

Remunerasi

Pendapat (Hasibuan, 2017), remunerasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Remunerasi pemerintahan adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. (Pora, 2011) menyatakan secara harfiah remunerasi diartikan sebagai *payment* atau pembayaran, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin.

Integritas

Kata *integrity* berasal dari akar kata “*integrated*”, yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan dan tindakan-tindakan kita. Untuk dapat menghasilkan kinerja baik di tempat kerja, seseorang harus memiliki dalam dirinya harus bersifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik (Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, 2018).

Menurut (Mulyadi, 2019), integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya.

Kepuasan Kerja

(Robbins, 2016) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan

itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Pendapat lainnya diungkapkan Siagian (2013:295) menyatakan kepuasan kerja sebagai cara pandang seseorang dalam bentuk positif atau negatif mengenai pekerjaannya. Sedangkan (Sihombing, 2015), berpendapat kepuasan kerja merupakan keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan atas pekerjaannya serta cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja

Salah satu tujuan dari pemberian remunerasi pada dasarnya adalah untuk memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap anggota agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal untuk lebih berprestasi dan membawa citra baik organisasi dimata masyarakat. Oleh karena itu, sistem penggajian “remunerasi” ini mempunyai andil besar dalam memotivasi anggota untuk memberikan kinerja yang tinggi dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Hipotesis 1 : Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja

Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Integritas juga mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral, bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. Integritas berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Untuk dapat menghasilkan kinerja baik di

tempat kerja, seseorang harus memiliki dalam dirinya harus bersifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik. Wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja baik.

Hipotesis 2 : Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja anggota dalam organisasi tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja anggota. Anggota yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang anggota akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh anggota baik dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para anggota.

Hipotesis 3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satlantas Polres Pasaman Barat pada tahun 2020 yang berjumlah 35 orang. Sampel merupakan sebagian dari objek penelitian yang mewakili populasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Sugiyono, (2011:68) menyatakan *sampling* jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh

atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah anggota Satlantas Polres Pasaman Barat berjumlah 35 orang.

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas remunerasi, integritas dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2017). Bentuk persamaan dari regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = konstanta, nilai Y sebesar a, ketika X = 0

b₁, b₂ = Koefisien masing-masing variabel

X₁ = Variabel remunerasi

X₂ = Variabel integritas

X₃ = Variabel kepuasan kerja

e = standar error

Setelah diketahui persamaan regresi maka pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat di tafsirkan berdasarkan atas nilai koefisien dari variabel bebas. Untuk mempermudah perhitungan regresi linier berganda di atas dihitung dengan menggunakan program SPSS 23.

HASIL

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) yaitu kepuasan kerja, remunerasi dan integritas terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja. Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan

program SPSS for Windows Ver. 24.0, diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,944 ^a	0,890	0,879	1,32848

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Integritas, Kepuasan kerja,

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24, 2022.

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544,051	4	136,013	77,067	,000 ^b
	Residual	67,065	38	1,765		
	Total	611,116	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Integritas, Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24, 2022.

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,377	5,991		1,398	0,170
	Remunerasi	0,782	0,050	0,930	15,633	0,000
	Integritas	0,121	0,055	0,122	3,192	0,045
	Kepuasan kerja	0,057	0,022	0,039	3,651	0,019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24, 2022.

Berdasarkan tabel 5, tabel 6 dan tabel 7, dapat dibuat sebuah tabel rekap untuk hasil dari nilai koefisien regresi, t_{hitung} , nilai signifikansi, nilai F_{hitung} , dan nilai R Square (R^2). Hasil-hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	8,377		
X_1	0,780	15,633	0,000
X_2	0,121	3,192	0,045
X_3	0,057	3,651	0,019

F hitung = 77,067
 Sig. .000^b
 $R^2 = 0,890$

Sumber: Data Primer, diolah penulis, 2022.

Dari tabel di atas maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh

remunerasi, integritas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,377 + 0,708 X_1 + 0,121 X_2 + 0,057 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 8,377 artinya tanpa adanya pengaruh remunerasi, integritas, dan kepuasan kerja, maka kinerja sudah ada sebesar 8,377%.
2. Nilai koefisien regresi remunerasi adalah -0,708 artinya setiap peningkatan satu satuan remunerasi maka kinerja anggota meningkatkan sebesar 70,8%.
3. Nilai koefisien regresi integritas adalah 0,121 artinya setiap peningkatan satu satuan integritas maka kinerja anggota meningkatkan sebesar 12,1%.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0,057 artinya setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja maka kinerja anggota meningkatkan sebesar 5,7%.

Uji Statistik

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (kelayakan model) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (remunerasi, integritas, dan kepuasan kerja) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel tak bebas (kinerja).

Dari uji ANOVA tabel 4.15, didapat nilai F_{hitung} sebesar 77,067 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = n - (k - 1) = 35 - (3-1) = 33$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,82, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $77,067 > 2,82$ dengan tingkat signifikansinya 0,000 atau $\alpha 0,05$ akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. variabel remunerasi, integritas, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H_5)

yang berbunyi “remunerasi, integritas, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Pasaman Barat diterima, maka dengan hipotesis kelima (H5) dapat diterima.

Uji t

Uji t (*t*-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) remunerasi, integritas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota. Hasil perhitungan uji *t* dapat dilihat pada tabel 4.18 sebelumnya.

Dari tabel 4.16 nilai t_{hitung} diperoleh hasil perhitungan:

1. Variabel Remunerasi adalah $t_{hitung} = 15,633$ dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 35-2 = 33$, diperoleh t_{tabel} sebesar 2,876; maka $t_{hitung} = 15,633 > t_{tabel} 2,876$, akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi remunerasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat diterima, maka dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Variabel Integritas adalah $t_{hitung} = 3,192$ dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,035 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 35-2 = 33$, diperoleh t_{tabel} sebesar 2,876; maka $t_{hitung} = 3,192 > t_{tabel} -2,876$, akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi Integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Satlantas Polres Pasaman Barat diterima, maka dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Variabel Kepuasan kerja adalah $t_{hitung} = 3,651$ dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,019 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 35-2 = 33$, diperoleh t_{tabel} sebesar 2,876; maka $t_{hitung} = 3,651 > t_{tabel}$

-2,876, akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) yang berbunyi kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat diterima, maka dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi untuk remunerasi, integritas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows* 24.0 dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan di bawah ini:

Tabel 5. Hasil R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.944 ^a	0.890	0.879	1.3285

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Remunerasi, LingkunganKerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, diolah dengan IBM SPSS 24, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau Adjusted R Square yaitu 0,890 artinya 89,00% variasi dari semua variabel bebas (remunerasi, integritas, dan kepuasan kerja) dapat menerangkan variabel tak bebas (kinerja anggota), sedangkan sisanya sebesar 11,00% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Pasaman Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa remunerasi menentukan kinerja anggota Satlantas

Polres Pasaman Barat. Hal ini berarti semakin tinggi remunerasi di instansi tersebut, maka akan meningkatkan kinerja anggota karena remunerasi merupakan insentif yang dapat meningkatkan motivasi anggota dalam bekerja.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel remunerasi memiliki koefisien 0.782 yang artinya remunerasi memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa remunerasi dapat berperan dalam meningkatkan kinerja anggota. Jika kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat ingin meningkat, maka perlu peningkatkan remunerasi anggota.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Ferdiyono, J. R., & Santoso, 2018), Calvin (2017), Agustiningsih, dkk (2016) bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Pasaman Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa integritas anggota menentukan kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini berarti semakin tinggi integritas anggota di instansi, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja anggota.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel integritas memiliki koefisien 0.121 yang artinya integritas memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa integritas yang tinggi dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja anggota. Jika kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat ingin meningkat, maka instansi harus dapat meningkatkan integritas anggota.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Sukmana, D. T., & Indarto, 2018), (Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, 2018), (Gustika, 2013) yang menyimpulkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Pasaman Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh anggota maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja anggota.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien 0.527 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dari variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak dalam peningkatan kinerja anggota. Jika kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat ingin meningkat, maka instansi harus dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Fitria, Risni., Idris, Adam., Kusuma, 2014), Agustiningsih, dkk (2016), (Ferdiyono, J. R., & Santoso, 2018) dan Sridiawaty (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa remunerasi menentukan kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini berarti semakin tinggi remunerasi di instansi tersebut, maka akan meningkatkan kinerja anggota karena remunerasi

merupakan insentif yang dapat meningkatkan motivasi anggota dalam bekerja.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa integritas anggota menentukan kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini berarti semakin tinggi integritas anggota di instansi, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja anggota.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja anggota Satlantas Polres Pasaman Barat. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh anggota maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja anggota.

DAFTAR RUJUKAN

- Ferdiyono, J. R., & Santoso, D. (2018). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizen Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Seksi Bpkb Ditlantas Polda Jateng. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 240–260.
- Fitria, Risni., Idris, Adam., Kusuma, A. R. (2014). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *EJournal Administrative Reform*, 2(3), 1691–1704.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gustika, R. (2013). Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri yang Berpangkat Bripda S/d Bripka). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 1(1), 22–31.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Mathis & Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Moehariono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, D. & V. R. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Murgianto, M., Sulasmi, S., & Suhermin, S. (2016). The effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at integrated service office of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3(3), 378–396.
- Pora, A. (2011). *Remunerasi-Kompensasi & Benefit*. Rana Pustaka.
- Pratiwi, D. M., & Fadila, A. (2020). Pengaruh Integritas Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Cikarang Timur. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 75–91.

- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Robbins dan Coulter. (2015). *Manajemen*. Gramedia.
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 58–67.
- Sihombing, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 128–141.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2020). *Konflik dan Manajemen Konflik : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Humanika.