

PENGARUH INSENTIF, KOMITMEN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB TUGAS TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLDA PADA BAGIAN LALULINTAS BPKB POLDA KEPULAUAN RIAU

Rona Tanjung¹, Zalmadri Putra²

¹³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam

²Fakultas Ekonomi, Universitas Batam, Batam

e-mail: ronatanjung07@gmail.com

Abstract

The regression coefficient is significant or the Work Incentive variable has an effect on performance. The regression coefficient is significant or the Task Commitment variable has an effect on the performance variable. The regression coefficient is significant or the variable of the Work Responsibilities of Members in the Traffic Section of the Riau Islands Police BPKB has an effect on the performance variable. The Anova test produces an F count of 11.014 > F table 2.82 with a significance level (probability number) of 0.05. F count > F table then Ho is rejected and hypothesis is accepted. Then the regression coefficient of Work Incentives, Work Commitment and Responsibilities together has a significant effect on the Member Performance variable.

Kata kunci: Incentives, Task Commitment, Responsibilities, Performance

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga eksekutif dalam hal keamanan negara di seluruh wilayah negara Indonesia. POLRI memiliki peran untuk mewujudkan keamanan dalam negeri Indonesia yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Upaya melaksanakan kemandirian POLRI dengan mengadakan perubahan-perubahan melalui tiga aspek yaitu aspek struktural, aspek instrumental, aspek kultural. Berkenaan dengan uraian tugas tersebut, maka POLRI akan terus melakukan perubahan dan penataan baik di bidang pembinaan maupun operasional

serta pembangunan kekuatan sejalan dengan upaya reformasi.

Pelayanan kepada masyarakat juga dilakukan oleh aparat penegak hukum kepolisian. Institusi Kepolisian merupakan salah satu institusi yang dibentuk guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Harapan masyarakat terhadap Kepolisian Republik Indonesia (Polri) sebagai alat negara yang kompeten seharusnya memberikan pemeliharaan keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dengan baik saat ini belum berhasil mewujudkan harapan-harapan masyarakat tersebut. Oleh karena itu, Polri yang profesional merupakan sebuah landasan bagi Polri agar mampu memberikan pelayanan yang lebih baik pada masyarakat, sehingga Polri dapat

berfungsi sesuai dengan fungsinya dan juga agar Polri mendapatkan dukungan dan tempat dari masyarakat.

Guna mewujudkan Polri yang profesional, maka Polri menyiapkan langkahlangkah strategis melalui revitalisasi Polri menuju pelayanan prima guna meningkatkan kepercayaan masyarakat dilihat dari semua tahapan revitalisasi Polri dapat terlaksana secara menyeluruh sesuai target yang telah ditentukan dan mengacu pada perwujudan reformasi birokrasi dan sebagai wujud pelaksanaan pelayanan publik kepada masyarakat. Namun untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang maksimal bukanlah hal yang mudah apabila tanpa adanya dukungan dari masyarakat dan juga stakeholder terkait.

Fokus strategi Polri pada tahapan ini adalah membangun kemampuan pelayanan publik yang unggul, mewujudkan good government, best practice Polri, dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM), serta mewujudkan implementasi teknologi, infrastruktur materil, fasilitas, dan jasa guna membangun kapasitas Polri yang kredibel di mata masyarakat nasional, regional, dan internasional.

Optimalisasi aksi menuju Polri yang profesional, modern dan terpercaya, dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa program yang capaiannya belum memuaskan pada masa sebelumnya. Hal ini diperlukan mengingat tantangan yang dihadapi Polri semakin berat mengingat ekspektasi masyarakat yang juga semakin tinggi. Selain itu juga berkenaan dengan tuntutan adanya praktik tata kelola kepolisian yang good governance, reformasi birokrasi Polri dan perbaikan pelayanan kepolisian sesuai tahapan grand strategy Polri.

Kesemuanya memerlukan langkah-langkah nyata untuk akselerasi proses tindakan pencapaiannya sehingga dapat mempercepat terwujudnya postur Polri yang Promoter (Profesional, Modern dan Terpercaya).

Polri telah melakukan banyak perubahan untuk meningkatkan kinerja yang terlanjur mendapat stigma negatif dari berbagai pihak termasuk dari masyarakat sebagai stakeholder (pemangku kepentingan) Polri. Sulitnya meningkatkan kinerja Polri seperti yang diharapkan oleh berbagai pihak tentunya menjadi sebuah permasalahan yang menarik untuk dikaji. Pemahaman terhadap permasalahan ini akan semakin kaya apabila dilakukan kajian dari berbagai macam sudut pandang. Salah satunya adalah dari sudut pandang psikologis dari anggota polrinya itu sendiri. Polri melalui Polda Kepri dalam hal ini Subditregident bertugas menyelenggarakan dan membina pelaksanaan Regident kendaraan bermotor, SIM, STNK, dan Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB) yang ada di Provinsi Kepulauan Riau.

Registrasi dan identifikasi Kendaraan Bermotor yang dilaksanakan Kepolisian atau lebih familiar dengan pelaksanaan tugas POLRI di SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) adalah bertujuan untuk melaksanakan tertib administrasi data kendaraan bermotor, melaksanakan pengendalian dan pengawasan Kendaraan Bermotor yang dioperasikan di Indonesia, mempermudah penyidikan pelanggaran dan kejahatan, perencanaan, operasional Manajemen dan Rekayasa, Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dan perencanaan pembangunan nasional.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu Mangkunegara, 2011: 67).

Menurut Kusriyanto dalam buku Mangkunegara (2006:9) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Siagian (2014), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Kinerja yang efektif dapat mengkomunikasikan misi, nilai-nilai dan sasaran organisasi kepada karyawan. Kinerja juga memberikan sarana komunikasi ke atas dan ke samping, sehingga dapat memberikan kesempatan untuk mengkomunikasikan nilai-nilai baru dalam organisasi yang mengindikasikan adanya perubahan dalam budaya organisasi (Surya Dharma, 2005: 40).

Insentif

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013).

Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

Menurut Moeheriono (2012, p.259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menurut Rivai (2009, p.384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Komitmen Tugas

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Greenberg mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Steers dan Porter (2013) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.

Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan

kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusof, 2007). Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (Byron, 2010).

Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best (dalam Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Blau dan Boal dalam Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan Robbins dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Lincoln (dalam Sopiah, 2008), menyatakan bahwa komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Tanggung Jawab Kerja

Menurut Prasetyeo (2008) Arti kata tanggung jawab juga dilihat melalui kata

bahasa Inggris, yakni responsibility. Response berarti tanggapan, dan ability berarti kemampuan. Secara harafiah, dapat berarti kemampuan memberi tanggapan. Dalam kaitan dengan pekerjaan, tanggung jawab dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menanggapi dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mustari (2011:21) bertanggung jawab adalah “sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), Negara dan Tuhan”.

Menurut Hawari (2012:199) tanggung jawab adalah “perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukan kerjasama”, sedangkan menurut Abdullah (2010:90) tanggung jawab adalah “kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajibankarena dorongan didalam dirinya atau biasa disebut Dengan panggilan jiwa”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang menjadi objek penelitian penulis adalah Kinerja Anggota Polda Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau. adapun jadwal penelitian ini dimulai Bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Maret 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau. Karena populasi yang ada pada tahun 2020 hanya berjumlah 25 anggota, maka keseluruhan dari jumlah populasi yang ada penulis

menjadikannya sampel responden dalam penelitian penulisan skripsi ini.

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014: 62) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel yang diteliti sebanyak 25 orang Anggota Kepolisian Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Tabel. 1 Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.134 ^a	.118	.007	2.062
a. Predictors: (Constant), Insentif Kerja				

Sumber: Data di olah

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,1342 ialah sebesar 0,118. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,118 atau sama dengan 11,80%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 11,80% Kinerja Anggota dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Insentif Kerja Pada Bagian Lalulintas

BPKB Polda Kepulauan Riau. Sedangkan sisanya, yaitu 88,20% (100% - 11,80%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 2. Koefisien

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19.609	2.934		6.683	.000
Insentif Kerja	.116	.137	.134	4.845	.403
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data di olah

Karena t hitung (4,845) > t tabel (1,713), maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Insentif Kerja berpengaruh

terhadap Kinerja Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.

Analisa Pengaruh Komitmen Tugas Terhadap Kinerja Anggota

Tabel 3. Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 ^a	.224	.022	2.076
a. Predictors: (Constant), Komitmen				

Sumber: Data di olah

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,3612 sebesar 0,224. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,224 atau sama dengan 22,40%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 22,40% Kinerja Anggota yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Komitmen Tugas Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda

Kepulauan Riau. Sedangkan sisanya, yaitu 77,60% (100% - 22,40%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 4. Koefisien

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	23.309	3.273		7.121
	Komitmen	.158	.153	.061	5.379
Sig.					
					.000
					.706

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data di olah

Karena t hitung (5,379) > t tabel (1,713), maka Ho ditolak dan H2 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Komitmen Tugas berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota Pada

Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.

Analisa Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Tabel 5. Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.455	.441	1.536

a. Predictors: (Constant), Tanggug Jawab

Sumber: Data di olah

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,7742, yaitu sebesar 0,455. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,455 atau sama dengan 45,50%. Angka tersebut berarti sebesar 45,50% Kinerja Anggota yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Tanggung jawab Kerja Anggota

Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau. Sedangkan sisanya, yaitu 54,50% (100% - 45,50%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 6. Koefisien

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.442	2.752		2.341	.024
	Tanggung Jawab	.711	.125	.674	5.702	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data di olah

Karena t hitung (5,702) > t tabel (1,713), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Tanggung Jawab Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja

Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.

Analisa Korelasi Insentif Kerja, Komitmen Tugas dan Tanggung Jawab Secara Simultan Terhadap Kinerja

Tabel 7. Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.621	3	26.540	11.014	.000 ^a
	Residual	89.159	21	2.410		
	Total	168.780	24			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Insentif Kerja, Tanggung Jawab Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data di olah

Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 11,014 > F tabel 2,82 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka koefisien regresi Insentif Kerja (X1), Komitmen Tugas (X2) dan Tanggung Jawab (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota (Y) Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam pengujian hipotesis apakah variabel Insentif Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pada Bagian

Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau, maka Karena t hitung (4,845) > t tabel (1,713), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Insentif Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.

2. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Komitmen Tugas berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau, maka Karena t hitung (5,379) > t tabel (1,713), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Komitmen Tugas berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.

3. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Tanggung Jawab Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau, maka Karena t hitung (5,702) > t tabel (1,713), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Tanggung Jawab Kerja Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.
4. Dalam Pengujian hipotesa apakah variabel Insentif Kerja (X_1), Komitmen Kerja (X_2) dan Tanggung Jawab (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota. Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 11,014 > F tabel 2,82 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka koefisien regresi Insentif Kerja (X_1), Komitmen Kerja (X_2) dan Tanggung Jawab (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota (Y) Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.

Saran

Saran yang perlu penulis sampaikan kepada Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan Hendaknya pimpinan selalu memperhatikan bagaimana peningkatan keahlian Anggota. Dengan memperhatikan Keahlian Anggota, pimpinan ikut serta dalam memberikan sumbangsih kepada peningkatan Kinerja Anggota Pada

Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Penulis menyarankan kepadas semua anggota Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau selalu menekankan pentingnya kedisiplin anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau.
3. Penulis menyarankan Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau agar dapat memberikan dorongan semangat bekerja (supporting) kepada para Anggota Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau, dengan cara memberikan insentif.
4. Dalam hal ini penulis menyarankan kepada Pimpinan Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau agar semangat Anggota terus ditumbuh kembangkan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul Ghafoor Awan Prof..Dr. 2015. *Relationship between Satisfaction, Attitude and Performance: A Case Study of MCB Bank Ltd. Journal of Marketing and Consumer Research. Journal Vol.7*, 2015.
- Agus Tulus, Moh, Drs, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke II/April, Penerbit PT. Grafindo Pustaka Utama, Jakarta, 2006.
- Alex Nitisemito S, Drs., *Manajemen Personalia*, , Penerbit Sasmita Bros, Cetakan Ke VI, Jakarta, 2005.
- Heidjrachman Ranupandojo, Drs, Suad Husnan, MBA, *Manajemen*

- Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2008.
- John Soeprihanto, Drs., *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 2009.
- Mills, Geoffrey, Standingford, Oliver and Appleby, Robert C, *Manajemen Perkantoran Modern*, alih bahasa, Drs. FX. Budiyanto, Edisi ke 7, Binarupa Aksara, Jakarta, 2001
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair: Ternate
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Syarial, *Sistem Manajemen dan Produktivitas Kerja*, Edisi Perdana, SEMAFE Unand ,Padang : Majalah Infonomica, 2007
- Soeharsono Sagir, *Pokok-pokok Pikiran Mengenai Kebijakan Pemerintah Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja*, Berita Pasar Kerja, No. 1 Mei 2008
- Sugiyono, 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*, cetakan ke sebelas November 2015, ALFABETA, CV Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Alfabeta, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman. T., *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Penerbit LPFE Univesitas Indonesia, Jakarta, 2005.
- Sujamto, *Aspek – Aspek Pengawasan di Indonesia*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2007.
- Susilo Martoyo, Kolonel, SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2006.
- Winardi, *Kamus Ekonomi*, Alumni Bandung , 2012,
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.