

PENGARUH REMUNERASI, ROTASI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA APARAT KEPOLISIAN RESOR BIMA

Rahmat Firdaus Putra¹, Amir Tengku Ramli², Made Yudhi Setiani³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

dionlnd2008@gmail.com¹, amirtengku127@gmail.com², madeys@campus.ut.ac.id³

Submitted: 21st April 2022/ **Edited:** 20th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Putra, R. F., Ramli, A. T., & Setiani, M. Y. (2022). PENGARUH REMUNERASI, ROTASI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA APARAT KEPOLISIAN RESOR BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 561-573.

ABSTRACT

This study aims to describe the effect of remuneration, rotation and mutation on the performance of the Bima Resort Police. This research is a quantitative research that uses associative research, namely research that seeks the relationship between one variable and another variable. The population of this study were all Bima Resort Police officers who had been rotated and transferred in 2020, which were 54 people and were used as research samples. The research instrument used in collecting research data is a questionnaire containing questions related to research variables. Before being used to collect research data, the validity and reliability are tested first. Data analysis in analytical research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the descriptive analysis show that the remuneration variable for the members of the Bima Resort Police in 2021 is quite high, the rotation policy is classified as good in accordance with applicable regulations as well as the mutation policy which is classified as good and the results of the performance questionnaire for the members of the Bima Resort Police in 2021 are classified as high. The results of multiple linear regression analysis that: (1) remuneration has a significant effect on the performance of members of the Bima Resort Police; (2) The rotation policy has no significant effect on members of the Bima Resort Police; (3) The transfer policy has a significant effect on members of the Bima Resort Police; and (4) Remuneration, rotation and mutation have a significant simultaneous effect on members of the Bima Resort Police.

Keywords: Remuneration, Rotation, Transfer and Performance

PENDAHULUAN

Institusi kepolisian lebih khususnya Polres Bima sebagai pelayan, pengayom dan pelindung masyarakat harus ditunjukkan oleh kinerja aparat kepolisian yang profesional sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Menurut (Maryani, 2015) bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja aparat adalah kesejahteraan ekonomi seperti remunerasi. Aparat Kepolisian Resor Bima sudah dapat menikmati/menerima uang hasil remunerasi, hal tersebut sudah diterima sejak beberapa tahun terakhir. Hasil penelitian

(Surahman & Fariz, 2018) bahwa ada pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Menurut (Suryani, 2016) Imbalan dalam konteks bentuk birokrasi adalah pergeseran sistem penggajian yang dipadukan dengan sistem evaluasi kinerja yang dimotivasi oleh kesadaran dan komitmen untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan baik, oleh aparat kepolisian secara proporsional dan teratur.

Penelitian (Azis, 2016; Cahyanugroho et al., 2016) bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian remunerasi perlu adanya peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang harus di tanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. (Onyancha et al., 2018) melalui kajian empirisnya bahwa remunerasi yang tidak berdasarkan beberapa prinsip keadilan, dan pemerataan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Polres Bima merupakan lembaga Kepolisian Republik Indonesia di Kabupaten Bima dengan jumlah anggota pada tahun 2020 sebanyak 589 orang. Anggota kepolisian Resor Bima sebagaimana organisasi lain sering melakukan mutasi kerja. Peneliti melakukan pra riset terhadap anggota di Polres Bima, bahwa pada tahun 2020 Polres Bima melakukan mutasi jabatan terhadap anggotanya yang berjumlah 131 orang yang dilakukan secara periodik dalam waktu tiap 6 bulan. Pada tahun 2020 tersebut terjadi dua kali mutasi jabatan, dimana pada periode pertama jumlah anggota polisi yang mutasi jabatan sebanyak 53 orang dan pada periode ke dua sebanyak 52 orang. Disini menunjukkan bahwa selama setahun sebanyak 9% dari jumlah anggota Kepolisian Resor Bima mengalami mutasi. Mengenai kesejahteraan anggota sudah lama diperhatikan oleh pemerintah terutama melalui pemberian remunerasi selain dari gaji pokok, namun beberapa masalah yang dirasakan bahwa semakin lama semakin besar kebutuhan hidup yang harus dipenuhi termasuk biaya kebutuhan pokok dan kebutuhan pendidikan anaknya sehingga hal ini menjadi masalah tersendiri yang dialami oleh anggota polisi dan akan berdampak pada kinerja atau motivasi kerja. Bisa saja anggota kepolisian berusaha mencari penghasilan tambahan, baik bisnis maupun hal lain bahkan secara ekstrim menyalahgunakan jabatannya. Kemudian hal demikian akan berimbas pada kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara di Organisasi Kepolisian.

Rotasi jabatan ditemukan oleh peneliti di Polres Bima sangat jarang terjadi Rotasi pekerjaan. Hal ini dijelaskan dengan fakta bahwa setiap anggota Polres Bima memiliki kualifikasi yang sesuai dengan keahlian dan keahlian di bidang atau departemen masing-masing. Rotasi pekerjaan hanya dilakukan jika ada hal-hal khusus seperti: B. Karyawan baru yang tidak dapat mengisi kursi yang kosong karena staf di lingkungan yang sama menggantikan kursi yang kosong. Hasil penelitian (Eltahir, 2020; Fernando & Dissanayake, 2019) bahwa kebijakan rotasi dan mutasi jabatan dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja. *Gap research* ini lah yang menjadi bagian dari alasan (ketertarikan) peneliti untuk melakukan penelitian dengan tujuan menganalisis pengaruh remunerasi, rotasi dan mutasi jabatan terhadap kinerja Aparat Kepolisian Resor Bima.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia Kepolisian

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara memberikan mandat kepada Polri selaku institusi pelayanan publik. Sebagai institusi pelayanan publik, Polri memiliki misi untuk mewujudkan profesionalisme Sumber Daya Manusia yang disesuaikan dengan tugas pokok yang tertera dalam Pasal 13 Undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yakni sebagai Pemelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, sebagai Penegak hukum dan sebagai pelindung, pengayom dan pelayan Masyarakat. Pimpinan Polri sangat berharap agar setiap anggotanya dapat melaksanakan tugas dengan baik, tegas, berwibawa dan terukur. Seiring dengan perkembangan jaman sekarang ini, Polri merupakan garda terdepan untuk menangani permasalahan yang terjadi di wilayah Kesatuan Negara Republik Indonesia, sehingga di tuntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, kompetitif dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang ada, baik dalam penanganan kasus, pengungkapan maupun pengumpulan bahan keterangan. Menurut (Davies et al., 2014) maka peningkatan SDM kepolisian berbasis kompetensi merupakan suatu strategi dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Kompetensi mengacu pada dimensi-dimensi perilaku untuk menggambarkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka melakukan peran dengan baik.

Kajian Remunerasi

Remunerasi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris remunerate berarti pay (someone) for services rendered or work done. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Remunerasi dalam tubuh Polri merupakan Tunjang Kinerja yang diberikan oleh pemerintah atas adanya kinerja yang diberikan oleh setiap personel Polri dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota Polri. Remunerasi dihitung sesuai dengan Absen dan waktu pelaksanaan tugas. Indikator remunerasi menurut (Mangkunegara, 2014:93) adalah sebagai berikut ini: (a) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan; (b) Benefit yaitu hal-hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah service (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas –fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan. (c) Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan.

Rotasi Jabatan

Judas (2014) mengemukakan bahwa rotasi jabatan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa rotasi jabatan adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan serta keahlian karyawan.

Dalam institusi Polri, khususnya di Polres Bima, ada beberapa sebab atau alasan dilakukan Rotasi Jabatan, antara lain : Rotasi Jabatan, atas permintaan Anggota Polri itu sendiri, biasanya dilakukan untuk alasan tertentu dan untuk kenyamanan Anggota/Personel Polri dalam menjalankan tugasnya. Alih Tugas Produktif (ATP) Adalah rotasi yang dilakukan atas kehendak pimpinan Polri/pimpinan di Polres Bima untuk meningkatkan produktivitas dengan cara memindahkan Anggota/Personel Polri

dari posisi yang tidak sesuai ke posisi atau kegiatan yang sesuai dengan keahliannya. Jika kinerjanya bagus, Pimpinan Polri di Polres akan mempromosikan anggotanya. Dan sebaliknya, jika seorang Anggota/Personel Polri melanggar aturan atau tidak sesuai dengan Tupoksinya, Maka anggota/personel Polri tersebut akan rotasi ke tempat yang kurang baik.

Mutasi Jabatan

Mutasi Jabatan adalah perpindahan posisi seorang Aparat Kepolisian/personel Polri dari satu Fungsi ke fungsi lain, baik secara horizontal maupun vertikal. Namun, dalam banyak kasus, beberapa anggota/personel polridimutasi untuk kenyamanan dan peningkatan karir personel. Mereka yang terbiasa dengan posisinya, dalam lingkungan kerja yang mendukung di tempat kerja, akan merasa agak sulit untuk kembali ke lingkungan baru (tempat tugas baru setelah di mutasi). Penyebab terjadinya mutasi jabatan adalah: 1) Personel yang memiliki riwayat kinerja buruk atau perilaku bermasalah dan tidak ingin dipertahankan oleh Kepala Kepolisian. 2) Praktik rekrutmen yang tidak lengkap dapat menyebabkan ketidaksesuaian pekerjaan. 3) Karyawan yang mungkin tidak puas dengan pekerjaannya karena satu atau lebih alasan. 4) Tergantung pada organisasinya, kami dapat memulai transfer untuk lebih mengembangkan karyawan kami. 5) Perusahaan sering menghadapi kebutuhan untuk restrukturisasi. 6) Membuat posisi tersedia di saluran iklan utama. Indikator dalam mutasi jabatan.

Kinerja

Menurut (Ivancevich, 2012:93), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Pengertian lain juga dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2012) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2013) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Gomes, 2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain: (a) Kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seseorang

atau pegawai dalam kurun waktu tertentu. (b) Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu ketepatan, kebenaran, atau akuratnya suatu bidang pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai sesuai dengan syarat-syarat atau ketentuan yang ditetapkan oleh atasan dan aturan; dan (c) Tanggung jawab (*responsibility*), yaitu wujud nyata berupa kesadaran yang senantiasa dapat diandalkan sehingga dapat dipercaya dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian asosiatif. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal (sebab-akibat). Populasi dalam penelitian ini seluruh Aparat Kepolisian Resor Bima yang pernah dirotasi dan dimutasi dalam tahun 2020 yaitu sebanyak 54 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuisioner yang berisi pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian, terutama yang berkaitan dengan persepsi responden terhadap kinerja pegawai. Kuisioner dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert lima*.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor Bima

Hasil penelitian menunjukkan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan *t* hitung lebih besar dari *t* tabel. Temuan ini sejalan dengan penjelasan teori yang menyatakan tujuan remunerasi pada umumnya yaitu memperoleh SDM yang qualified, mempertahankan anggota yang baik dan berprestasi serta mencegah turnover anggota, mendapatkan keunggulan kompetitif, memotivasi dan menjamin keadilan antara satu anggota dengan yang lainnya berdasarkan kinerja dan prestasi kerja, mengendalikan biaya, sebagai sarana mencapai (Hadiyanto, 2020). Menurut Flippo (1961) dalam (Hadiyanto, 2020), remunerasi sesungguhnya adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seorang kepada orang lain.

Hasil penelitian melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa bahwa remunerasi bagi anggota Kepolisian Resor Bima rata-rata menilai tinggi sehingga keadaan ini berdampak pada semakin meningkatkannya kinerja. Hasil pengujian hipotesis penelitian

bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Bima. Penelitian ini mendukung penelitian (Hadiyanto, 2020; Nawawi et al., 2019) bahwa remunerasi dan dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor Bima

Hasil penelitian menunjukkan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel. Temuan ini sejalan dengan penjelasan teori, bahwa rotasi kerja merupakan program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan anggota. Rotasi kerja merupakan sistem perpindahan pekerjaan tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji. Berkenaan dengan itu kebijakan rotasi menurut penilaian responden penelitian dinilai cukup baik karena rotasi kerja diukur dengan indikator pengabdian terhadap profesi, lingkungan, dan kompetensi. Kebijakan rotasi dinilai baik karena dapat menghilangkan kejenuhan bagi anggota yang telah bekerja lama di suatu unit bagian pekerjaan dan bosan/jenuh dalam menjalankan aktivitas kerja. Rasa bosan/jenuh tersebut jika tidak segera ditangani akan menimbulkan permasalahan berkaitan dengan kinerja anggota.

Selain itu bagi anggota yang memerlukan wadah atau tempat yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga akan memberikan manfaat bagi organisasi. Apabila seseorang tidak bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau standart kualifikasi pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi, maka seseorang akan merasa tidak cocok untuk melakukan unit pekerjaan tersebut. Kemudian kebijakan rotasi juga ditinjau dari lingkungan pekerjaan yang nyaman, hubungan antara rekan kerja yang baik, dan semangat akan menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

Sebagai anggota kepolisian yang sudah pasti menjunjung tinggi nilai produktivitas dan semangat kerja maka sesuai dengan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa kebijakan rotasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Bima. Hal ini dapat disebabkan bahwa kebijakan rotasi menurut responden cukup bagus artinya tidak ada pro-kontra ketika ada rotasi, karena tanpa kebijakan rotasi anggota kepolisian tetap memiliki semangat dan produktivitas kerja yang tinggi. Pun demikian kebijakan rotasi kerja perlu dilakukan untuk mengatasi anggota agar dapat menambah pengalaman, memperluas pengetahuan, menghilangkan kejenuhan dalam pekerjaan

yang monoton dan hal tersebut dapat menyebabkan kualitas layanan jasa atau kinerja yang diberikan menjadi lebih baik (Cahyati, 2021; Naibaho, 2020).

Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor Bima

Penanganan sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya dikarenakan sumber daya manusia selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya. Oleh karena itu untuk memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi maka salah satu yang perlu dilakukan adalah adanya kebijakan mutasi kerja (Wisdalia, 2017).

Hasil penelitian bahwa menurut tanggapan responden bahwa kebijakan mutasi di lingkup Resor Bima tergolong baik sehingga pelaksanaan mutasi dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Wisdalia, 2017) bahwa perlu dilakukan mutasi secara profesional agar kebijakan mutasi dilakukan secara efektif dan diikuti oleh peningkatan kinerja anggota karena adanya kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, terhadap mutasi yang kita laksanakan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perlu adanya evaluasi terus menerus secara objektif terhadap setiap pegawai. Secara umum penilaian kinerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja pegawai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Secara lebih khusus dinyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi anggota terhadap organisasi selama periode tertentu.

Pengaruh Simultan Remunerasi, Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor Bima

Demi memajukan organisasi diperlukan koordinasi dan perbaikan kebijakan bersama, termasuk kompensasi. Imbalan adalah jenis imbalan lain yang diterima anggota organisasi sebagai bentuk penghargaan. Faktor kompensasi yang tepat saat menghitung pajak gaji dan premi bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Kompensasi adalah segala bentuk keuntungan finansial yang dapat dinikmati secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Apakah imbalan ini berbeda dengan gaji? Jawaban yang tepat adalah bahwa gaji adalah bentuk kompensasi. Organisasi tidak hanya dapat memberi penghargaan kepada pekerja, tetapi mereka juga memiliki aturan dan landasan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai badan pengatur (Calvin, 2017). Tidaklah cukup

hanya memiliki kebijakan rotasi dan mutasi pekerjaan serta kebijakan kompensasi. Rotasi pekerjaan dan kebijakan mutasi rotasi pekerjaan dapat memberikan banyak manfaat lain bagi organisasi selain bertindak sebagai pengembangan sumber daya. B. Mencegah kebosanan dan mengurangi ketidakhadiran anggota. Menurut (Aini & Tulus, 2015), manfaat tidak langsung dari rotasi dan mutasi organisasi memungkinkan anggota memiliki keterampilan yang lebih luas di bidang pekerjaan, sehingga lebih mudah untuk merencanakan pekerjaan, mengatur liburan, dan beradaptasi dengan perubahan yang ada. Juga, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan sangat penting untuk bertahan hidup dalam situasi saat ini di mana perubahan biasanya terjadi dan terkadang lebih cepat. Judas (2014) dalam (Aini & Tulus, 2015) menyatakan bahwa sistem rotasi dan mutasi sangat penting. Karena individu merasa dihargai sebagai pekerja karena tidak disia-siakan oleh institusi atau perusahaan. Meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan harapan lembaga tempat mereka bekerja. Pernyataan di atas didukung oleh hasil penelitian ini bahwa kebijakan kompensasi, rotasi, dan mutasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota Bima Resort Policy. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja perlu dikoordinasikan dengan kebijakan yang mengkoordinir reward, rotasi, dan transfer anggota (Aini & Tulus, 2015; Ridha & Wijaya), 2020).

KESIMPULAN

Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Bima. Artinya semakin tinggi remunerasi maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja anggota Kepolisian Resor Bima, dan oleh karena itu perlu kebijakan peningkatan serta penyesuaian jumlah remunerasi dengan kebutuhan anggota.

Kebijakan rotasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Bima. Menunjukkan bahwa tanpa ada kebijakan rotasi jabatan kinerja anggota kepolisian Resor Bima tetap tergolong tinggi karena pada dasarnya anggota kepolisian sangat menjunjung tinggi perintah tugas atau keputusan atasan.

Kebijakan mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Bima. Ini mengisyaratkan jika ada dorongan untuk bekerja dengan profesional yang muncul dari dalam diri pegawai anggota karena adanya mutasi maka dengan demikian kebijakan mutasi akan efektif dalam meningkatkan dan pengayaan

pengalaman kerja akan berdampak peningkatan kinerja anggota.

Remunerasi, rotasi dan mutasi jabatan memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja anggota Kepolisian Resor Bima. Artinya remunerasi harus didukung oleh kebijakan rotasi dan mutasi secara profesional dan proposional karena akan berdampak pada peningkatan kinerja anggota.

DAFTAR RUJUKAN

- Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(1), 105. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i1.105-123>
- Anggraini, D., Muchtar, B., & Masdupi, E. (2019). *Effect Of Remuneration, Work Motivation And Oganizational Commitment To Job Performance*. 64(1993), 691–699. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.54>
- Anindya, A. K. A., Tohir, & Jati, E. P. (2020). the Effect of Transformational Leadership, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employees' Performance. *Terbuka Journal of Economics and Business*, 1(1), 49–61. <https://doi.org/10.33830/tjeb.v1i1.763>
- Azis, A. (2016). *Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban*. 31–48.
- Boedianto, S. (2012). Pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas IIA anak Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen: Revitalisasi*, 1(3), 49–56.
- Cahyanugroho, A., Hubeis, M., & Wijayanto, H. (2016). The Effect of Remuneration on Motivation That Implicates Employee's Performance in Xyz Company. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2), 112–121. <https://doi.org/10.17358/ijbe.2.2.112>
- Cahyati, I. A. (2021). *Pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*.
- Calvin, O. Y. (2017). The Impact of Remuneration on Employees' Performance : A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 4(2), 34–43. <https://doi.org/10.12816/0037554>
- Davies, S. G., Buttle, J., & Meliala, A. (2014). *Policing in Indonesia: Exploring ways in which the legitimacy of the police may effect economic development and the prosperity of the Indonesian state*. January 2014, 43.
- Dewi, R. H. . (2013). Analisis pengaruh sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja pegawai pada bidang sumber daya kesehatan dinas kesehatan provinsi jawa barat. *Tesis Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan*, 1–147.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Eltahir, O. (2020). Impact of Job Rotation on Employees ' Performance : Case study

- Omdurman, Sudan. *GCNU Journal*, 1(93), 285.
- Febrian, I. (2018). Pengaruh Rotasi, Workload Dan Spesialisasi Terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2009-2013. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 11, 183–194.
- Fernando, A. G. N. K., & Dissanayake, D. M. R. S. (2019). The Effect of Job Rotation Practices on Employee Job Performance; Mediating Role of Intrinsic Motivation (with Special Reference to the Private Commercial Banks in Sri Lanka). *International Journal of Engineering and Management Research*, 09(05), 27–31. <https://doi.org/10.31033/ijemr.9.5.5>
- Frey, B. B. (2018). Program Theory of Change. In *The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation* (Issue February). <https://doi.org/10.4135/9781506326139>
- Furqan & Kara. (2018). Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *E-Conversion - Proposal for a Cluster of Excellence*, 29–50.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Hadiyanto. (2020). Pengaruh remunerasi, motivasi pegawai, dan kinerja pegawai terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Pengawasan*, 2(1), 52–60. [http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/puslitbangwas/files/Remunerasi dll pada Kinerja Organisasi.pdf](http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/puslitbangwas/files/Remunerasi_dll_pada_Kinerja_Organisasi.pdf)
- Hakim, A. R., & Cahyani, B. H. (2017). Hubungan Rotasi Jabatan Dan Motivasi Kerja Pada Anggota Kepolisian Fungsi Turjawali Polres Sleman. *Jurnal Spirits*, 4(2), 54. <https://doi.org/10.30738/spirits.v4i2.1115>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18> (Diakses di Kota Bima tanggal 3 Desember 2020)
- Ivancevich. (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Jilid 2)* (2nd ed.). Erlangga.
- Judas, A. (2014). Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.*, 3(2), 52.
- Kuldeep Singh. (2019). *Human Resource Management Of Police* (p. 231). https://www.researchgate.net/publication/331843396_human_resource_management_of_police_in_india
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Maryani, D. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Tidak Tercapainya Tujuan Pemidanaan Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia. *Jurnal Hukum Sehasen*, 1(1), 1–24. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jhs/article/view/335/303>
- Mathis. (2011). *Human Resource Management (Terjemahan)* (11th ed.). Salemba Empat.
- Naibaho. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perpustakaan

- Universitas Negeri Medan (UNIMED). In *Tesis Universitas Sumatera Utara*.
- Nawawi, M., Bachri, A. A., & Dahniar. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Studi Pada Kantor Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(3), 285. <https://doi.org/10.20527/jwm.v6i3.169>
- Nursanti, E., Farida, N., & Widayanto, W. (2014). Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 1–10.
- Onyancha, W. N., Elijah, C. M., & Muturi, W. (2018). Effect of Remuneration on Employees Performance in the Ministry of Internal Security: A Case of Kisii County. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 223. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.5478>
- Rathore, K., Khaliq, C. A., & Aslam, N. (2018). *The Influence of Leadership Styles on Employees Performance under Perceptions of Organizational Politics : A Study of Telecom Sector in Pakistan The Influence of Leadership Styles on Employees Performance under Perceptions of Organizational Politics : A S. September*.
- Ridha, C., & Wijaya, C. (2020). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Fenomena Bottle-Neck Pamen Polri. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 16(9), 24–35. <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/7927>
- Riyardi, S. &. (2012). Rotasi, mutasi dan promosi karyawan di kantor pelayanan pajak pratama klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 26–33.
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Sabar, N. D., Adolfini, & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 404–413. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15686>
- Samsudin, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Pustaka Setia.
- Scharfstein, G. (2015). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerjapegawai Pajak Terhadap Kinerja Pegawai Pajakpada Kpp Madya Se -Jakarta [FAkultas Ekonomi Dan Bisnisuniversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. In *Fakultas Ekonomi Dan Bisnisuniversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sedarmayanti. (2011). *Building and Developing Leadership and Improving Performance to Achieve Success*. PT. Refika Aditama.
- Simamora, W. E. (2017). *The Effect of Student Team Achievement Division Cooperative Learning on The Concept Understanding Ability of Mathematic*. 104(22), 407–411. <https://doi.org/10.2991/aisteel-17.2017.87>
- Siregar. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS*. PT. Bumi Aksar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Surahman, A., & Fariz. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. 4(2), 257–275.
- Suryani, M. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai*

- dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Ham Lampung. Universitas Lampung.*
- Tarigan, F. A. dan A. R. (2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu). *Jurnal Akuntansi Pajak, Semarang*, 3(1), 22–41.
- Theresia, Y. (2019). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Divisi Regional I) Medan.*
- Widodo, W., Sumardino, S., & Rifai, A. (2017). Competence of the Civil Service Police Unit (CSPU) in providing Emergency First Aid Assistance. *Jurnal Ners*, 12(2), 296. <https://doi.org/10.20473/jn.v12i2.6336>
- Wisdalia. (2017). Pengaruh Mutasi Jabatan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resormusi Rawas. *Menara Ekonomi*, 3(5), 60–67.