



**EFEKTIVITAS PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA DALAM PELAKSANAAN TUGAS POLISI LALU LINTAS (POLANTAS) DI KEPOLISIAN SEKTOR PADANG UTARA**

**Yolla Aliffia<sup>1(a)</sup>, Nora Eka Putri<sup>2(b)</sup>**

<sup>1</sup>*Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang*

<sup>2</sup>*Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang*

<sup>a)</sup>*yolla.aliffia@gmail.com*, <sup>b)</sup>*noraekaputri@fis.unp.ac.id*

**ABSTRACT** – According to Police Chief Regulation No. 13 of 2015 performance allowance is allowance given as a tribute to the achievements that have been achieved by employees in the National Police in carrying out their duties in order to realize bureaucratic reform. therefore the performance allowance is expected to increase the work productivity of the Indonesian National Police, especially for the Traffic Police. This study aims to determine the effectiveness of the provision of performance allowances in the performance of traffic police duties (POLANTAS) and the factors that influence the implementation of the tasks of the Traffic Police (POLANTAS) in the North Padang Sector Police. This research is a qualitative research with a descriptive approach. in this study the data sources used are primary data and secondary data. data collection by observation, interview, then documentation. Data validity test uses source triangulation techniques. the results of the study indicate that the provision of performance allowances has been effective but has not yet been maximized in the implementation of its duties.

**Keywords :** *Effectiveness, Performance Allowances, Performance, Traffic Police*

**Corresponding author.** Email. *yolla.aliffia@gmail.com*, *noraekaputri@fis.unp.ac.id*

**How to cite this article.** Aliffia. Y & Putri. N. Eka (2019). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja dalam Pelaksanaan Tugas Polisi Lalu Lintas (POLANTAS) di Kepolisian Sektor Padang Utara. Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, Volume 1 (3), Hal. 68-75.

<http://jmiap.ppj.unp.ac.id>

ISSN : 2684-818X (Online), ISSN : 2338-7378 (Print)

Copyright©2019. Published by Pusat Kajian-Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat (PK-P2M) FIS UNP Padang

## PENDAHULUAN

Pemberian tunjangan kinerja merupakan salah satu kebijakan dari pemerintah terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi. Tunjangan kinerja sangat berkaitan erat dengan kinerja, apabila kinerja seorang pegawai sangat profesional maka tunjangan kinerja yang diberikan sesuai dengan pencapaian kinerjanya bahkan lebih dari target. Salah satu bidang kepolisian yang mengatur ketertiban masyarakat dan memelihara keamanan adalah Polantas. Polantas merupakan bagian pelaksana tugas yang mencakup segala pengaturan rekayasa lant, registrasi indentifikasi pengemudi kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lant dan penegakkan hukum dalam bidang lant, guna terpeliharanya ketertiban dan kelancaran lalu lintas.

Kota Padang khususnya dikawasan jalan Air Tawar merupakan jalan dengan arus lalu lintas yang cukup padat, jalan ini sering dilewati berbagai kendaraan bermotor dan menjadi penyebab dari kemacetan lalu lintas. Salah satu penyebab kemacetan yaitu mobil mobil bus yang terparkir di tepi jalan untuk menunggu penumpang, bus bus tersebut berhenti ditempat yang tidak diperuntukkan untuk menunggu penumpang, padahal rambu rambu lalu lintas telah terpampang untuk tidak parkir di area tersebut dan juga menutupi marka jalan bergaris utuh, hal itu juga menjadi salah satu tugas Polantas dalam menertibkan mobil mobil yang berhenti sembarangan dan tidak mematuhi aturan.

Selanjutnya penyebab dari kemacetan lalu lintas juga disebabkan oleh pengendara kendaraan bermotor yang berputar di bundaran, tidak adanya penertiban oleh Polisi Lalu Lintas menyebabkan pengendara berdesak desakan dan tidak mau kalah, aksi tersebut juga didukung dengan adanya *Pak Ogah* yang mencari keuntungan dari situasi tersebut, seharusnya hal tersebut merupakan tugas Polisi Lalu Lintas dalam menjaga keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas. Penerapan (*UU No. 22 Tahun*

*2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan*) sepertinya belum terealisasikan dengan baik, dilihat dari pasal 77 yaitu setiap orang mengemudikan kendaraan bermotor di jalan wajib memiliki surat izin mengemudi sesuai jenis kendaraan bermotor yang dikemudikan dan pasal 81 yaitu setiap orang harus memenuhi persyaratan usia, administratif, kesehatan, dan lulus ujian. Syarat usia yang ditentukan yaitu minimal 17 tahun untuk mendapatkan surat izin mengemudi A, C, D. Akan tetapi peneliti melihat banyak sekali pengendara bermotor yang dibawah umur, apalagi mereka belum sepenuhnya paham tentang aturan lalu lintas dan juga tidak diawasi oleh orang dewasa.

Dilihat dari berbagai permasalahan diatas kinerja Polisi Lalu Lintas belum sepenuhnya terlaksana dengan baik dan masyarakatpun banyak yang memandang sebelah mata akan kinerja Polisi Lalu Lintas saat ini, padahal tunjangan kinerja yang diberikan telah memenuhi syarat standar tunjangan kinerja, harusnya menjadi motivasi agar lebih loyalitas dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja Polisi Lalu Lintas. Sebagaimana tujuan dari kinerja Polantas yaitu menciptakan Kamseltibcarlantas (Keamanan, Keselamatan, Ketertiban, dan Kelancaran Lalu Lintas) serta meminimalisir angka kecelakaan lalu lintas.

Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang efektivitas pemberian tunjangan kinerja dalam pelaksanaan tugas Polisi Lalu Lintas (POLANTAS) di Kepolisian Sektor Padang Utara dan faktor faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas Polisi Lalu Lintas (POLANTAS) di Kepolisian Sektor Padang Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa inggris yaitu *effective* yang berarti suatu keberhasilan dari apa yang kita lakukan dengan baik. Pendapat Robbins dalam

(Tika, 2010:129) mendefinisikan efektivitas sebuah capaian organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Begitu juga menurut A.F Stoner dalam (Nawawi, 2013:190) mengartikan efektivitas sebagai kemampuan menentukan tujuan yang ingin dicapai Richard L. Daft dalam (Priansa, Doni Juni; Garnida, 2013:11) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah seberapa jauh organisasi dapat mencapai tujuannya. Sementara itu Komaruddin dalam (Dyah Mutiarin & Arif Zainudin, 2014:96) efektivitas adalah tingkat keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuannya. Jadi, efektivitas merupakan suatu standar ukur untuk menggambarkan tingkat keberhasilan sebuah manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk melihat efektivitas pemberian tunjangan kinerja dalam pelaksanaan tugas Polisi Lalu Lintas (POLANTAS) di Kepolisian Sektor Padang Utara, penulis menggunakan 6 (enam) indikator efektivitas yang dikemukakan oleh Campbell dalam (Nora Eka Putri, 2014) yang terdiri dari:

1. Kualitas merupakan output yang dihasilkan organisasi dari jasa maupun produk primer baik atau buruknya.
2. Kesiagaan merupakan kesiapan organisasi untuk mampu menyelesaikan suatu tugas khusus dengan kompeten.
3. Motivasi merupakan dorongan kehendak seseorang untuk melibatkan diri dalam suatu kegiatan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Penerimaan tujuan organisasi merupakan diterimanya aspek-aspek tujuan organisasi oleh setiap individu dan oleh sekelompok organisasi.
5. Keluwesan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk mengubah standar operasional prosedur apabila lingkungannya

berubah, penyesuaian diri terhadap lingkungan.

6. Penilaian oleh pihak luar merupakan kepercayaan, dukungan yang diberikan oleh sekelompok diluar organisasi, misal organisasi masyarakat, atau masyarakat umum.

### **Konsep Tunjangan Kinerja**

Tunjangan kinerja, biasanya sering disebut dengan remunerasi atau kompensasi. Pemberian kompensasi biasanya dilihat dari beberapa faktor salah satunya kinerja pegawai. Berdasarkan ungkapan (Rivai, Veithzal & Sagala, 2010:741) kompensasi merupakan suatu hal yang dapat diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada institusi. Menurut Simamora dalam (Kadarisman, 2014:182) kompensasi insentif adalah program program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas pegawai. Pendapat lain diperkuat oleh (Kadarisman, 2014:182) insentif disini adalah bentuk bayaran langsung yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan *gain sharing* yang dengan kinerja dimaksud sebagai keuntungan bagi pegawai akibat dari peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Pengaturan tentang tunjangan kinerja atau remunerasi bagi pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia diatur dalam (*Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2015*) akan tetapi telah diganti dengan (*Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2018*) seiring dengan perubahan kebijakan kenaikan besaran indeks tunjangan kinerja di lingkungan Polri. Dalam peraturan ini menetapkan besaran indeks serta berapa jumlah tunjangan kinerja yang akan diterima pegawai dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya.

Selanjutnya peraturan mengenai tunjangan kinerja diatur dalam (*Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015*) tentang

tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan POLRI. Pegawai yang dimaksud adalah anggota POLRI, PNS, dan pegawai lain, berdasarkan keputusan pejabat berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan POLRI.

Ada beberapa manfaat remunerasi bagi sebuah organisasi khususnya pada PNS/TNI/POLRI menurut (Moehariono, 2014:225) yaitu :

1. Sebagai dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, dan sebagai pertimbangan untuk peningkatan kesejahteraan pegawai.
2. Menarik calon pegawai yang berkompeten di kalangan tenaga kerja untuk mewujudkan keunggulan yang kompetitif bagi organisasi.
3. Mencerminkan prinsip keadilan terhadap pegawai berdasarkan tingkat kebutuhan hidup sesuai jabatannya.
4. Menjamin kesejahteraan pegawai dengan tetap memelihara tingkat laba secara merata.

### **Konsep Kinerja**

Pengertian kinerja aparat menurut Mangkunegara dalam (Hanim, Hakim, & Sukanto, 2008) adalah hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Rivai, 2006:309) kinerja adalah suatu fungsi motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang seharusnya memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu.

### **Polisi Lalu Lintas**

Berdasarkan (*UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*) pasal 1 ayat (1) disebutkan Kepolisian adalah segala hal-hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang undangan. Dan juga diatur dalam (*Peraturan Kapolri No. 22 Tahun 2010*

*Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah*) pasal 177 ayat (2) yaitu : Ditlantas bertugas menyelenggarakan kegiatan lalu lintas yang meliputi Pendidikan Masyarakat Lalu Lintas (Dikmaslantas), penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, administrasi regident pengemudi serta kendaraan bermotor, melaksanakan patroli jalan raya antar wilayah, serta menjamin Kamseltibcarlantas.

### **Faktor faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Tugas POLANTAS**

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat (Mangkunegara, 2011:67) adalah faktor kemampuan, dan faktor motivasi, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan yaitu secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya Polisi Lalu Lintas yang memiliki IQ diatas rata rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Karena itu Polisi Lalu Lintas ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi yaitu motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang Polisi Lalu Lintas dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan bersifat deskriptif. Menurut (Haris Herdiansyah, 2010:9) metode kualitatif adalah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu kejadian konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara

peneliti dengan kejadian yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di Kepolisian Sektor Padang Utara yang beralamat di Jl. Prof. Dr. Hamka No.117 Air Tawar Barat, Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Informan diambil menggunakan *purposive sampling*, yaitu informan yang dapat memberikan data yang akurat. Penelitian ini juga memakai teknik *insidental sampling*, menurut (Sugiyono, 2014:85) *sampling insidental* adalah informan yang diambil berdasarkan kebetulan atau siapa saja yang dirasa cocok memberikan informasi. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dengan observasi dan wawancara, data sekunder diperoleh dengan cara dokumentasi. Uji keabsahan data dengan cara triangulasi sumber karena dalam perolehan data dari berbagai sumber. Teknik analisis data yaitu dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja dalam Pelaksanaan Tugas Polantas**

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara peneliti mengenai efektivitas pemberian tunjangan kinerja dalam pelaksanaan tugas Polisi lalu lintas maka kita melihat bagaimana tunjangan kinerja itu diberikan sesuai dengan pelaksanaan tugasnya, apakah telah efektif sehingga tunjangan kinerja yang didapatkan sesuai dengan kinerja Polisi Lalu Lintas tersebut. Peneliti menggunakan indikator pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Campbell dalam (Nora Eka Putri, 2014), yaitu :

#### a) Penerimaan Tujuan Organisasi

Senada dengan wawancara peneliti dilapangan bahwasanya pemberian tunjangan kinerja bagi anggota POLRI yaitu untuk mensejahterakan anggota POLRI, meningkatkan motivasi kerja anggota POLRI, dan dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota POLRI.

Dari hasil wawancara peneliti di lapangan, pemberian tunjangan kinerja telah dapat mensejahterakan anggota POLRI akan tetapi dalam pelaksanaan tugasnya pemberian tunjangan kinerja tersebut belum dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota Polisi Lalu Lintas Polsek Padang Utara, terlihat ketika peneliti melakukan observasi dilapangan, belum maksimalnya pelaksanaan tugas Polisi Lalu Lintas Polsek Padang Utara, setiap anggota menjalankan tugas jika ada perintah mendesak dan tidak adanya operasi rutin untuk meminimalisir kepadatan arus lalu lintas yang terjadi setiap sore hari padahal sudah kewajiban Polisi Lalu Lintas melakukan tugas pengaturan dan pengawasan lalu lintas. Kemudian, tunjangan kinerja itu tetap diberikan penuh padahal tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan penilaian kinerja setiap anggota seperti yang tercantum dalam (*Peraturan Kapolri No. 13 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan POLRI*) pada pasal 2 (2) yaitu Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai di lingkungan POLRI yang bekerja secara penuh dengan memperhitungkan kinerja pegawai berdasarkan hasil penilaian kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hotma Mariati Munte, 2016) yang berjudul “Effect of Remuneration to Performance of Police Polsekta Tanah Jawa” mengemukakan bahwa remunerasi terbukti tidak bisa membuat kinerja anggota POLRI di Polsekta Tanah Jawa meningkat lebih baik karena penilaian kinerja masih diukur berdasarkan kehadiran setiap anggota melalui tanda tangan.

#### b) Keluwesan Adaptasi

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan di lapangan, anggota Polisi Lalu Lintas Polsek Padang Utara dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan menggunakan SOP sebagaimana yang telah dijelaskan, sebelum melakukan penilangan, anggota Polantas melaksanakan

3S (senyum, sapa, salam) setelah itu barulah diberitahukan apa saja pelanggaran si pengendara, dan setelah itu baru dilakukan penindakan.

Kemudian dalam beradaptasi anggota Polantas Polsek Padang utara sudah cukup bagus dilihat dari observasi peneliti ke

karena arus lalu lintas yang cukup padat. Seperti gambar yang terlihat dibawah ini :



**Gambar 1. Dokumentasi Peneliti (2019)**

#### c) Penilaian oleh Pihak Luar

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, dari hasil penilaian masyarakat, banyak yang mengeluh dengan kinerja anggota Polisi Lalu Lintas dikarenakan dalam pelaksanaan tugasnya belum maksimal seperti yang dikatakan oleh anggota Polisi Lalu Lintas Polsek Padang Utara ketika peneliti melakukan wawancara, Polantas selalu melakukan tugas pengawasan, pengaturan dan pengamatan di jalan setiap hari pada jam 06:30 WIB hingga 09:00 WIB kemudian dilanjutkan di sore hari pada jam pulang kerja atau pulang sekolah 16:00 hingga selesai di 2 titik yaitu di simpang tunggul hitam dan simpang cendrawasih dan dalam melakukan pengendalian arus lalu lintas anggota yang bertugas 5 orang, akan tetapi ketika peneliti melakukan wawancara dengan masyarakat sekitar, di sore hari Polantas Polsek Padang Utara tidak selalu berada dilapangan bahkan bisa dikatakan hanya sesekali saja dalam melakukan pengendalian arus lalu lintas. Seharusnya

lapangan dan dari wawancara peneliti dengan masyarakat bahwasanya setiap melakukan preventif pagi mereka membantu masyarakat sekitar seperti membantu anak sekolah untuk menyeberang, dan warga sekitar yang kesulitan menyeberang

sudah menjadi kewajiban anggota Polantas dalam melaksanakan tugas tersebut. Karena itu diperlukan kesadaran anggota Polantas Polsek Padang Utara untuk melakukan tugas dengan maksimal.

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Tugas Polantas**

Dalam pelaksanaan tugas Polantas Polsek Padang Utara ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, pertama yaitu faktor kemampuan, sebelum anggota POLRI diletakkan dibidangnya masing masing, mereka diberikan pelatihan terlebih dahulu dan juga diberikan pengetahuan atau keterampilan yang biasanya disebut Diklat (pendidikan dan pelatihan) agar tercapainya "the right man on the right place" yaitu penempatan personel sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan dari pendapat (Mangkunegara, 2011:67) faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan adalah pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya

dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Oleh karena itu sebelum anggota Polantas ditempatkan, mereka harus mengikuti Diklat lantasi agar menghasilkan Polantas yang profesional dan berintegritas.

Selanjutnya yaitu Faktor Motivasi, dalam pelaksanaan tugas Polisi Lalu Lintas Polsek Padang Utara ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu lingkungan kerja, motivasi dari pimpinan, motivasi dari dalam diri sendiri, sosialisasi sesama rekan kerja, pemberian penghargaan dan tunjangan kinerja. Sesuai dengan penjelasan dari pendapat (Mangkunegara, 2011:67) faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## **PENUTUP**

Setelah penulis melakukan penelitian, maka penulis akan memberikan kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan tugas Polisi Lalu Lintas di Kepolisian Sektor Padang Utara dapat lebih baik lagi dan bisa meningkatkan produktivitas kerja, adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah efektivitas pemberian tunjangan kinerja dalam pelaksanaan tugas Polisi Lalu Lintas, membahas tentang bagaimana tunjangan kinerja itu diberikan sesuai dengan pelaksanaan tugasnya, yang dimana tujuan dari pemberian tunjangan kinerja itu adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Akan tetapi dalam pelaksanaan tugasnya belum maksimal karena Polantas Polsek Padang Utara hanya melakukan prefentif setiap pagi hari akan tetapi disore hari tidak selalu berada dilapangan. Kemudian dalam meminimalisir penyebab kemacetan belum dapat teratasi dan juga tindak tegas terhadap para pengendara yang memarkirkan kendaraan sembarangan belum maksimal. Oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi kesadaran dari anggota Polisi Lalu Lintas dalam menghadapi

situasi di lapangan dan meminimalisir penyebab kemacetan yang disebabkan oleh para pengendara yang tidak taat aturan lalu lintas dan para pemilik kendaraan bermotor yang parkir sembarangan sehingga menyebabkan volume jalan menjadi sempit dan padat.

Faktor faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas Polisi Lalu Lintas di Kepolisian Sektor Padang Utara yaitu faktor kemampuan yang dimana setiap anggota POLRI ditempatkan dibidangnya masing-masing harus mengikuti Diklat (pendidikan dan pelatihan) agar menghasilkan personel yang berkualitas. Lalu faktor motivasi yaitu lingkungan tempat kerja yang nyaman, motivasi dari Kapolsek berupa finansial atau nonfinansial seperti penghargaan, motivasi diri sendiri, bagaimana sosialisasi sesama rekan kerja, dan pemberian tunjangan kinerja yang lebih sesuai dengan kinerjanya.

Kurangnya anggota Polisi Lalu Lintas di Kepolisian Sektor Padang Utara menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas Polisi Lalu Lintas di Polsek Padang Utara, oleh karena itu diharapkan Kepolisian Sektor Padang Utara dapat menambah jumlah anggota Polisi Lalu Lintas agar pelaksanaan tugas bisa dilaksanakan dengan maksimal dengan pembagian tugas yang merata.

Diharapkan bagi anggota Polisi Lalu Lintas Polsek Padang Utara dapat membagi tugas dengan menugaskan minimal 3 anggota lantasi untuk mengawasi dan mengendalikan arus lalu lintas ditempat yang rawan akan kemacetan seperti di gerbang Universitas Negeri Padang, pembelokan atau bundaran di jalan air tawar dan disimpang cendrawasih agar tertibnya para pengendara dan demi kelancaran arus lalu lintas.

Diharapkan bagi anggota Polisi Lalu Lintas Polsek Padang Utara untuk dapat bertindak tegas terhadap pengendara bermotor atau bus bus yang parkir ditempat yang tidak diperuntukkan untuk berhenti karena hal itu mengganggu kelancaran arus

lalu lintas dimana volume jalan yang tidak seimbang dengan jumlah kendaraan ditambah lagi dengan kendaraan yang parkir menyebabkan kemacetan yang tidak bisa diminimalisir.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

Mutiarin, Dyah & Arif Zainudin. (2014). *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Hanim, L., Hakim, A., & Sukanto. (2008). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Pemerintah Kelurahan Dalam Pelayanan Publik Di Era Otonomi Daerah( Studi di Kelurahan Gadang Kota Malang )*. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(2), 350–354.

Herdiansyah, Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

Nawawi, Ismail (2013). *Budaya Organisasi Kepimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Munte, M. H. M. (2016). Effect Of Remuneration To Performance Of Police Polsekta Tanah Jawa. *Economic Policy*.

*Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015*.

*Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Daerah*.

*Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2018*.

*Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2015*.

Priansa, Doni Juni; Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Putri, N. E. (2014). Efektivitas Penerapan Jaminan Kesehatan Nasional Melalui BPJS Dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat Miskin di Kota Padang. *Tingkap*, X(2), 175–189.

Rivai, Veithzal & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

*Undang Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*.

*Undang Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan*.

Veithzal, R. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.