

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN REMUNERASI
DENGAN KINERJA ANGGOTA POLRI DI
POLRES ACEH BESAR**

TESIS

OLEH

**AMIRUDDIN
NPM. 151804038**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN REMUNERASI
DENGAN KINERJA ANGGOTA POLRI DI
POLRES ACEH BESAR**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH

**AMIRUDDIN
NPM. 151804038**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Disiplin Kerja dan Penilaian Remunerasi dengan Kinerja Anggota Polri di Polres Aceh Besar
Nama : Amiruddin
NPM : 151804038

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. M. Rajab Lubis., MS

Pembimbing II



Suryani Hardjo., S.Psi., MA

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 13 Juni 2017

N a m a : Amiruddin

N P M : 151804038



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

Sekretaris : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Pembimbing I : Dr. M. Rajab Lubis., MS

Pembimbing II : Suryani Hardjo., S.Psi., MA

Penguji Tamu : Emi Mariatin., MA., Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 13 Juni 2017

Yang menyatakan,




Amiruddin

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Amiruddin
Tempat / Tanggal Lahir : Bak Paoh, 11 November 1990
Agama : Islam
Nama Ayah : Muawiyah
Nama Ibu : Fatimah
Jumlah saudara : Anak kelima dari enam bersaudara

PENDIDIKAN :

1. MIN LAMNO Lulus Tahun 2003
2. SMP Negeri 1 Jaya Tahun Lulus 2006
3. SMA Negeri 1 Jaya Tahun Lulus 2009
4. Sarjana Psikologi Yayasan Harapan Bangsa Banda Aceh Tahun Lulus 2014

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah. Segala puji dan syukur kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja dan Penilaian Remunerasi dengan Kinerja Anggota Polri di Polres Aceh Besar”**.

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sudah selayaknya peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H.A Ya'kub Matondang., MA selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area
3. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Dr. M. Rajab Lubis., MS sebagai Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
5. Ibu Suryani Harjo., S.Psi., MA selaku Pembimbing II yang penuh kesabaran dalam membantu dan memberikan penjelasan semua terkait dengan penulisan tesis yang lebih baik, sehingga dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
6. Pimpinan Polres Jantho Aceh Besar yang telah memberikan izin untuk peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.
7. Para anggota Polri yang di Polres Aceh Besar yang telah membantu peneliti dan bersedia untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

8. Kepada seluruh keluarga tercinta peneliti yang selalu senantiasa memberikan dukungan material dan spiritual dari awal kuliah hingga menjadi Magister Psikologi.

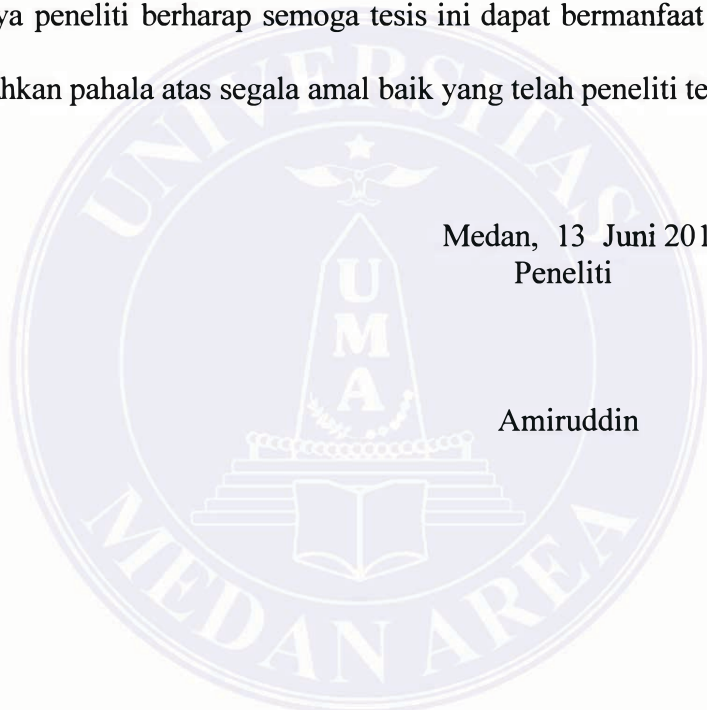
9. Teman-teman seperjuangan satu angkatan di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberikan masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan semoga Allah melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah peneliti terima.

Medan, 13 Juni 2017

Peneliti

Amiruddin



Hubungan Disiplin Kerja dan Penilaian Remunerasi Dengan Kinerja Anggota Polri di Polres Aceh Besar

**AMIRUDDIN
151804038**

ABSTRAK

Sistem penggajian atau imbalan yang didapatkan pegawai merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan penilaian remunerasi dengan kinerja pada anggota Polri di Polres Aceh Besar. Hipotesis yang diajukan: ada hubungan antara disiplin kerja dan penilaian remunerasi dengan kinerja pada anggota Polri di Polres Aceh Besar. Subjek penelitian berjumlah 100 orang anggota dengan empat jenjang yaitu Bripka, Brigadir, Briptu dan Bripda dengan teknik pengambilan sampel adalah *stratified random sampling* yaitu bertingkat atau berlapis-lapis. Data penelitian dikumpulkan melalui metode dokumentasi dengan penyebaran skala disiplin kerja dan penilaian remunerasi. Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Ada hubungan antara disiplin kerja dan penilaian remunerasi dengan kinerja dengan $F_{reg} = 35,623$ $R_{x1y} = 0,651$; $0,000 < 0,001$. Total sumbangan efektif secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,423 yakni 42,3%. 2) Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada anggota Polri di Polres Aceh Besar $r_{x1y} = 0,651$; dan memiliki bobot sumbangan efektif sebesar 42,3%). 3) Ada hubungan antara penilaian remunerasi dengan kinerja, $r_{x2y} = 0,736$ dengan bobot sumbangan efektif sebesar 54,2%. Total sumbangan efektif secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,423 yakni 42,3%. Dari data ini diketahui bahwa masih terdapat 57,7% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja 4) Berdasarkan jenjang karir maka hubungan disiplin kerja dan penilaian remunerasi dengan kinerja lebih tinggi pada jenjang Bripka.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Penilaian Remunerasi, Kinerja

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP | v |
| HALAMAN MOTTO | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| HALAMAN KATA PENGANTAR | viii |
| ABSTRAK | x |
| ABSTRACT | xi |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 13 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 15 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 16 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 16 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 18 |
| 2.1 Kerangka Teori | 18 |
| 2.1.1 Kinerja | 18 |
| 2.1.2 Aspek Dan Komponen Kinerja | 22 |
| 2.1.3 Indikator Kinerja | 24 |
| 2.1.4 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja | 26 |
| 2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 28 |
| 2.1.6 Disiplin Kerja | 33 |
| 2.1.6.1 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja | 35 |
| 2.1.6.2 Indikator Kedisiplinan..... | 36 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.6.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja | 39 |
| 2.1.7 Pengertian Dan Ruang Lingkup Remunerasi | 42 |
| 2.1.7.1 Prinsip Dan Komponen Remunerasi | 46 |
| 2.1.7.2 Tujuan Dan Manfaat Pemberian Remunerasi | 49 |
| 2.2. Anggota Polri | 52 |
| 2.3 Hubungan Disiplin Kerja Dan Remunerasi Dengan Kinerja Anggota Polri Aceh | 61 |
| 2.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja | 65 |
| 2.5 Hubungan Remunerasi Dengan Kinerja | 66 |
| 2.6 Kerangka Konsep | 72 |
| 2.7 Hipotesis..... | 72 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 74 |
| 3.1 Desain Penelitian..... | 74 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian | 74 |
| 3.3 Identifikasi Variabel | 74 |
| 3.4. Definisi Operasional | 75 |
| 3.5 Populasi dan Sampel | 77 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 79 |
| 3.7 Prosedur Penelitian | 80 |
| 3.8 Teknik Analisis Data | 82 |
| BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 84 |
| 4.1 Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian..... | 84 |
| 4.1.1. Orientasi Kacah | 84 |
| 4.1.2. Persiapan Penelitian | 84 |
| 4.1.3. Pelaksanaan Penelitian | 89 |
| 4.1.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian | 90 |
| 4.1.5. Uji Hipotesis | 96 |
| 4.1.6. Hasil Uji Asumsi | 96 |
| 4.2. Pembahasan..... | 102 |

| | |
|-----------------------------|------------|
| BAB V PENUTUP | 112 |
| 5.1 Kesimpulan | 112 |
| 5.2 Saran..... | 113 |
| DAFTAR PUSTAKA | 115 |



DAFTAR TABEL

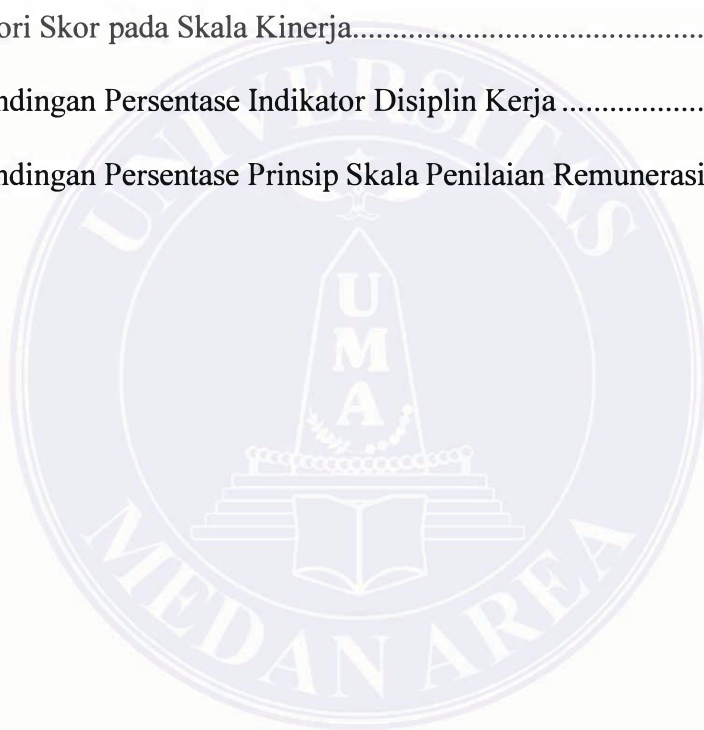
| TABEL | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Persentase Kehadiran Anggota Satuan Kerja Polres Aceh Besar | 3 |
| 2. Pencapaian Kinerja Polres Aceh Besar | 4 |
| 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba | 85 |
| 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Penilaian Remunerasi Sebelum Uji Coba | 86 |
| 5. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sesudah Uji Coba | 88 |
| 6. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Penilaian Remunerasi Sesudah Uji Coba | 89 |
| 7. Perbandingan Nilai Hipotetik dan Empirik | 92 |
| 8. Kategori Skor pada Skala Disiplin Kerja..... | 92 |
| 9. Kategori Skor pada Skala Penilaian Remunerasi..... | 93 |
| 10 Kategori Skor pada Skala Kinerja | 94 |
| 11. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran | 97 |
| 12. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan..... | 98 |
| 13. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi | 99 |
| 14. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas | 99 |

| TABEL | Halaman |
|--|----------------|
| 15. Intepretasi Koefisien Korelasi | 100 |
| 16. Analisis Regresi pada Anggota Bripka | 100 |
| 17. Analisis Regresi pada Anggota Brigadir | 101 |
| 18. Analisis Regresi pada Anggota Briptu..... | 101 |
| 19. Analisis Regresi pada Anggota Bripda | 102 |



DAFTAR GAMBAR

| GAMBAR | Halaman |
|---|----------------|
| 1. Kerangka Konsep | 72 |
| 2. Kategori Skor pada Skala Disiplin Kerja..... | 92 |
| 3. Kategori Skor pada Skala Penilaian remunerasi | 93 |
| 4. Kategori Skor pada Skala Kinerja..... | 94 |
| 5. Perbandingan Persentase Indikator Disiplin Kerja | 95 |
| 6. Perbandingan Persentase Prinsip Skala Penilaian Remunerasi | 95 |



DAFTAR LAMPIRAN

| LAMPIRAN | Halaman |
|--|---------|
| 1. Data Try Out..... | 118 |
| 2. Data Penelitian | 126 |
| 3. Analisis Uji Coba Alat Ukur Skala Disiplin Kerja dan Penilaian Remunerasi..... | 142 |
| 4. Uji Asumsi Normalitas..... | 149 |
| 5. Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Penilaian Remunerasi dengan Kinerja | 150 |
| 6. Skala Penelitian | 158 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja anggota yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing anggota di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Seperti pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Dharma (1991) bahwa kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri seperti motivasi dalam bekerja dan faktor dari luar dirinya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi, Rivai (2003).

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh

kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rothwell (2000) mengidentifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.

Sistem penggajian atau imbalan yang didapatkan pegawai merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi sendiri memiliki pengertian sebagai setiap bentuk imbalan (*reward*) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proposional, Ivancevich (2001). Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktifitas pegawai.

Sehubungan dengan penjelasan di atas Wibowo (2012) menjelaskan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Kinerja individu akan dapat terwujud apabila individu mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, A.A.Nugroho. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, Vol.9 No.2 . Oktober 2013*. Universitas Islam Nadhalatul Ulama Jepara, Indonesia
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S, 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____ 2005. *Penyusunan Skala psikologi*. Yogyakarta :Pustaka pelajar Offset.
- Fahmi,Irham. 2014. *Perilaku organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi. 2004. *Metedologi Research I*. Yogyakarta :Andi Offset.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- _____ 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____ 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. 2001. *Human Resource Management, Eight Edition*, New York : McGraw Hill.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. 1996. *Organizational Behavior, Seventh Edition*, Singapore, cGraw-Hill, International Edition.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajenen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012 *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nazir, Muhammad. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Octarina, Arischa. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Sarolangon. Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Vol.2.No.2 Juli 2014.*

Prasetyo, 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.

Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta: Indeks.

_____. 1996. *Organization Theory: Structure, Design and application*, New York, Prentice Hall International, Inc.

Rothwell, William J. 2000. *Human Performance Improvement*. Texas: Gulf Publishing Company.

Roza. Gustika *Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1.No. 1 Januari 2013*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman.

Saidam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sancoko, Bambang. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Publik. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol.17 No.1 April 2010*. Bisnis & Birokrasi.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

_____. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: STIE YKPN.

Siswanto *makalah disiplin kerja*.blog.spot.diakses pada tanggal 22 Januari 2017.

Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

_____ 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

_____ 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung :Alfabeta.

Suharto, A.,& Setiaji, B. (2010). *Studi Persepsi Remunerasi Kepuasan Kerja Dan Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Surakarta*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 12, No. 2.

Sukmarwati, Armediana dkk (2016). *Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunugpati Kota Semarang*. Jurnal Artikel Jurusan Adminsitrasi Publik.SOSPOL.Universitas diponegoro.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.GrahaIlmu.

Surya, Muhammad. 2004. *Guru dan Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

_____ 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Uno, Hamzah B. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
RESOR ACEH BESAR

Jl. Ibrahim Saidi No. 01 Kota Jantho 23918

Kota Jantho, 25 April 2017

Nomor : B / 700 / IV / 2017

Kategori : BIASA

Urutan : -

Tujuan : Pengambilan data

Kepada

Yth. DIREKTUR PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA

di

Medan

Merupakan :

Undang – undang nomor 2 tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Surat dari direktur Pascasarjana Universitas Medan Area Nomor: 526/PPS-UMA/WDI/01/III/2017 Tanggal 10 Maret 2017 perihal permohonan izin pengambilan data sebagai bahan melengkapi penulisan Tesis.

Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, Universitas Medan Area atas nama dibawah ini:

Nama : Amiruddin
NPM : 151804038
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Sudah selesai penelitian dan pengambilan data di Polres Aceh Besar dengan Judul “**Hubungan Disiplin Kerja Dan Penilaian Remunerasi Dengan Kinerja Anggota Polri Di Polres Aceh Besar**” Kegiatan penelitian dan pengambilan data tersebut dilaksanakan sejak tanggal 03 s/d 21 April 2017, surat ini disampaikan kepada Direktur sebagai syarat untuk dapat melaksanakan seminar hasil dan sidang terakhir untuk mahasiswa diatas.

Demikian untuk menjadi maklum.

POLRES DAERAH ACEH
KEPOLISIAN POLRES ACEH BESAR
KEPALA
Drs. HERS SUPRIHASTO, SH
AJUNTA KOMISARIS BESAR POLISI NRP 65120905