

## Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Satuan Intelkam Polresta Bareleng

Dwi Nurhuda<sup>1</sup>, Didi Sundiman<sup>2</sup>, Fatia Fatimah<sup>3</sup>

Mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Terbuka<sup>1</sup>

Dosen Universitas Terbuka<sup>2,3</sup>

[Lovezee78@gmail.com](mailto:Lovezee78@gmail.com)

[sundiman@dingtalk.com](mailto:sundiman@dingtalk.com)

[fatia@ecampus.ut.ac.id](mailto:fatia@ecampus.ut.ac.id)

### ABSTRAK

Tunjangan kinerja atau dikenal juga dengan istilah Gaji adalah penghargaan atau remunerasi yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini tunjangan kinerja berarti organisasi atau lembaga tidak boleh mengabaikan keberadaannya dalam organisasi perusahaan. Pertanyaan yang digali dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pemberian tunjangan kinerja atau gratifikasi terhadap kinerja anggota Polsek Bareleng sebanyak 41 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah menggunakan metode analisis data yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan uji normalitas data menggunakan SPSS untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ijin kinerja (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0,001 pada tabel Coefficientsa, nilai  $\alpha$  (signifikansi) 0,05 berarti  $0,001 < 0,05$  atau berpengaruh signifikan, dan uji t menunjukkan  $3,520 > t$  tabel (2.000).

**Kata Kunci:** Tunjangan Kinerja atau Remunerasi, Pencapaian Kinerja.

### ABSTRACT

*Performance allowance or also known as salary is an award or remuneration given by the company for the company's goals. In this case, the performance allowance means that the organization or institution should not ignore its existence in the company organization. The questions explored in this study are as subtle as the major influences that give performance or gratuities to the performance of 41 members of the Bareleng Police. The purpose of this study is to use data analysis methods namely descriptive analysis, simple linear regression analysis and data normality test using SPSS to see whether it affects performance. The results showed that the performance permit variable (X1) has a significance value (Sig.) Of 0.001 in the Coefficientsa table, the  $\alpha$  (significance) value of 0.05 means  $0.001 < 0.05$  or has a significant effect, and the t test shows  $3.520 > t$  table (2.000).*

**Keywords:** Influence, Performance Allowance or Remuneration, Performance Achievement.

### PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi mendorong setiap lembaga atau organisasi untuk terus bertahan di tengah arus perubahan jaman yang semakin maju. Berkaitan dengan isu perkembangan zaman tersebut satu hal yang dapat dilakukan oleh setiap lembaga atau organisasi agar mampu bertahan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmiah dan sumber daya teknologi.

Dalam menunjang sebuah bisnis atau organisasi, terdapat dua sumber daya terpenting yaitu sumber daya keuangan dan sumber daya manusia. Sumber daya finansial menurut Penelitian Rosmayati dan Maulana dapat berupa investasi jangka panjang untuk mendukung operasional kegiatan organisasi. Investasi dapat berupa modal sendiri, modal asing, laba atau keuntungan serta modal dalam bentuk uang tunai. Dalam pelaksanaan penggunaan sumber daya finansial harus efektif dan efisien dengan membuat keputusan yang sesuai pada perencanaan dan tujuan pencapaian organisasi (Siti Rosmayati, 2020).

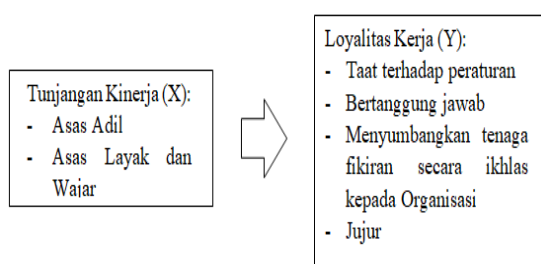
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting untuk menentukan maju mundurnya suatu

organisasi atau Lembaga ditengah era globalisasi yang berporos kepada pesatnya perkembangan Teknologi, informasi dan komunikasi. Di dalam pencapaian tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) perlu mendapatkan motivasi dalam pencapaian kinerja di organisasi atau Lembaga. Motivasi tersebut sering diimplementasikan dengan istilah tunjangan kinerja. Menurut Sujatmoko (2007) tunjangan kinerja atau insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja oleh perusahaan atau organisasi, untuk memacu atau mendorong potensi dalam diri mereka sehingga terbentuklah semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Dalam penelitian, peneliti menganalisa atas kualitas keterkaitan tunjangan kinerja terhadap loyalitas personel Satuan Intelkam Polresta Bareleng.

Tunjangan kinerja lebih dikenal remunerasi oleh personel Satuan Intelkam Polresta Bareleng dipercaya bisa meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut diperkuat dengan teori Terry (2000) tunjangan kinerja (insentif) adalah suatu alat penggerak atau pendorong yang memiliki peran penting. Karena pada dasarnya manusia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapat balas jasa dari apa yang sudah diterima dan diberikan.

Kepuasan dapat menciptakan kualitas kerja yang bisa dinilai oleh kebanyakan orang ataupun pimpinan. Menurut Sinambela dalam bukunya "Reformasi Pelayanan Publik", kualitas adalah "segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, kebutuhan dan kebutuhan pelanggan (memenuhi kebutuhan pelanggan)". (Sinambela, 2017). Berdasarkan pengertian tersebut, kualitas merupakan hal-hal yang diinginkan dan dibutuhkan pelanggan dalam hal ini pelanggan dari Personil Polri adalah masyarakat.

Penilaian kualitas tunjangan kinerja yang diberikan Pemerintah kepada personil Polri apabila dianggap tidak sesuai dengan kinerja dapat menimbulkan penurunan loyalitas kerja personil dalam pelaksanaan tugas pokok POLRI, sehingga berdampak buruk pada organisasi, keamanan masyarakat, Bangsa dan Negara. Maka model kerangka berpikir terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

## METODELOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena pada penelitian ini fokus akan melakukan analisa fundamental terhadap penilaian kualitas tunjangan kinerja dan loyalitas kerja Personel Polri. Pengujian hipotesis dengan metode analisa kuantitatif berupa hubungan kausalitas (pengaruh) antar variabel yang diteliti guna menganalisis jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung/terikat baik secara langsung maupun tidak langsung.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Intelkam Polresta Bareleng Batam dalam jangka waktu 1 (satu) tahun pada 2019.

### Jenis dan Sumber Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel menggunakan "Stratified Random Sampling" atau pengambilan sampel secara random berdasarkan tingkatan/strata dari populasi kepangkatan aparat Polri. Anggota Kepolisian Aktif yang berdinis di Sat Intelkam Polresta Bareleng Batam berjumlah 41 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan bantuan instrumen penelitian, untuk memperoleh data yang akurat Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner (angket) yang berisikan 19 pernyataan dimana 9 pernyataan untuk variabel bebas (X) dan 10 pernyataan untuk variabel terikat/tergantung (Y). Kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan terbuka karena berbentuk uraian. Metode survei kuesioner ini dipilih karena sederhana dan mudah dalam pelaksanaannya, memudahkan responden dalam memberikan jawaban, dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. Soal tertutup memiliki range skor 1-5 yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu (RR), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

Variabel yang diukur dengan skala likert akan diubah menjadi variabel indikator. Kemudian, gunakan indikator tersebut sebagai titik awal untuk menyusun tagihan atau masalah. Skala yang digunakan untuk mengetahui pengaruh merek terhadap keputusan pembelian adalah skala likert, yang meliputi: sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu, setuju, dan sangat setuju.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua tahap yaitu analisis asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Uji asumsi klasik dilakukan dengan melakukan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana adalah analisis yang digunakan oleh peneliti untuk mempre-

diksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi (Sugiyono, 2010). Regresi linier mempunyai persamaan yang disebut sebagai persamaan regresi.

Persamaan regresi mengekspresikan hubungan linier antara loyalitas kerja sebagai variabel tergantung (Y) dan Tunjangan Kinerja sebagai variabel bebas (X). Pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap loyalitas personel polri menggunakan rumus yang dikutip dari buku (Akdon & Riduwan, 2007) yaitu:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + e \rightarrow (1)$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Personel  
 b<sub>0</sub> = Nilai constan/reciprocal  
 X<sub>1</sub> = Tunjangan Kinerja  
 b<sub>1</sub> = Koefisien regresi,  
 e = Standar error

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan penelitian, instrumen yang digunakan untuk mengambil data aktual diuji untuk mengetahui tingkat validitas (validitas).

Teknik mengukur validitas kuisioner adalah dengan menghitung korelasi antara data pada tiap kalimat dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi product-moment, seperti dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]} \rightarrow (2)$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi  
 N = Banyak sampel  
 X = Item dari variabel yang diuji  
 Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji

Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk mencari nomor bahan yang valid dan tidak valid. Uji validitas ini dilakukan terhadap 15 sampel acak. Peneliti akan menunjukkan keakuratan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mengetahui validitas suatu item, kemudian peneliti akan menghubungkan skor item tersebut dengan jumlah

item tersebut. Jika koefisien antara item dan total item sama dengan atau lebih besar dari 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya lebih rendah dari 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas ini merupakan analisis instrumen secara keseluruhan. Untuk faktor reliabilitas, penelitian ini menggunakan dasar penjelasan sebagai berikut (Widayat, 2004) Tunjukkan bahwa cara yang sangat populer untuk menyelesaikan masalah ini adalah dengan menggunakan koefisien alfa. Nilai alfa antara 0 dan 1. Jika nilai Alpha minimal 0,6, ukuran pengukuran dianggap reliabel. Rumus uji reliabilitas:

$$\alpha = \left[ \frac{N}{N-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 \text{item}}{\sigma^2 \text{total}} \right] \rightarrow (3)$$

$\alpha$  = Cronbach's alpha  
 N = Banyaknya pertanyaan  
 item = Variance dengan pertanyaan  
 total = Variance dari skor

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik pertama dari narasumber yang dianalisis adalah menurut Sat Intelkam, jenis kelamin di Polres Bareleng, jumlah yang diwawancarai dibandingkan, lihat Tabel 1.

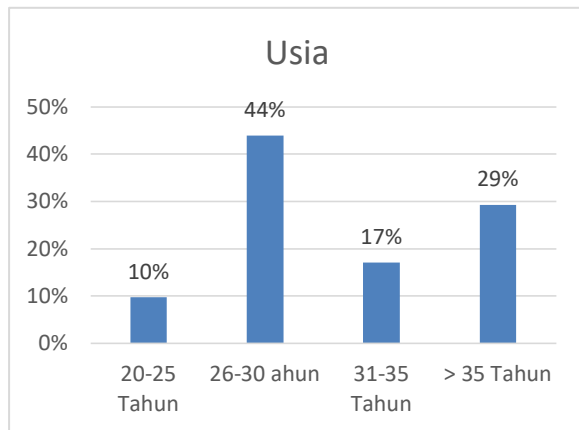
**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	23 orang	56%
2	Perempuan	18 orang	44%
	Jumlah	41 orang	100%

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dari 41 responden dapat disimpulkan sebagian besar para Sat Intelkam, Polresta Bareleng, adalah 56% yaitu Laki-laki. Sedangkan sisanya 44% adalah Perempuan.

Perbandingan jumlah responden berdasarkan umur pada Sat Intelkam, Polresta Bareleng, secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



**Gambar 2 Grafik Karakteristik Responden**

**Berdasarkan Umur**

Sumber : Data primer diolah (2019)

Sehingga disimpulkan bahwa Sat Intelkam, Polresta Barelang sebagian besar adalah yang sudah matang secara sosial dan emosional dengan rentan umur 26-30 tahun.

Jumlah responden Sat Intelkam, Polresta Barelang, berdasarkan dengan lama berkerja yang dimilikinya terdapat pada Tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-3 Tahun	11 orang	27%
2	4-6 Tahun	14 orang	34%
3	>6 Tahun	16 orang	39%
Jumlah		41 orang	100%

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terbagi dalam 3 kategori. Sat Intelkam, Polresta Barelang yang termasuk dalam lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 11 responden (27%), lama bekerja 4-6 tahun berjumlah 14 responden (34%) dan lama bekerja 6 tahun sejumlah 16 responden (39%). Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa Sat Intelkam, Polresta Barelang banyak didominasi oleh para Polresta yang bekerja selama > 6.

**Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen**

**Uji Validitas**

Salah satu hal yang harus diperhatikan peneliti terkait dengan masalah instrumen penelitian adalah tentang validitasnya. Nurgiyantoro dkk (2004) Dinyatakan bahwa efektifitas proyek adalah mengukur ketepatan pengukuran yang harus dilakukan melalui proyek-proyek tersebut, oleh karena itu efektifitas alat akan sangat dipengaruhi atau bergantung pada keefektifan setiap pertanyaan dalam pembuatan kuesioner atau alat penelitian.

Jika instrumen dapat mengukur apa yang dibutuhkan, dikatakan efektif. Jika instrumen dapat secara akurat menampilkan data variabel yang diteliti, instrumen tersebut dianggap efektif. Tingkat instrumen menentukan tingkat penyimpangan antara data yang dikumpulkan dan deskripsi variabel yang dimaksud.

Dalam pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *software* komputer program SPSS 19.00 *for windows*.

- a. Uji Validasi angket Tunjangan Kinerja

**Tabel 3 Hasil Uji Validasi Variabel Tunjangan Kinerja**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.51	59.856	0.842	0.850	0.967
VAR00002	33.63	62.088	0.648	0.740	0.975
VAR00003	33.73	58.001	0.883	0.845	0.965
VAR00004	33.41	60.349	0.861	0.852	0.966
VAR00005	33.51	58.506	0.936	0.920	0.962
VAR00006	33.63	58.738	0.907	0.943	0.964
VAR00007	33.56	59.052	0.935	0.944	0.963
VAR00008	33.68	57.422	0.924	0.902	0.963
VAR00009	33.56	58.702	0.888	0.929	0.965

Sumber: Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan output dari hasil uji keefektifan alat penelitian terhadap variabel tunjangan kinerja didapatkan bahwa 9 pernyataan dalam kuesioner valid karena semua nilai korelasi item-total yang dikoreksi (r-hitung) lebih besar dari pada r-tabel (0,300). ), sehingga semua item dinyatakan valid.

## b. Validitas Loyalitas Kerja

**Tabel 4 Hasil Uji Validasi Variabel Loyalitas Kerja**

<i>Item-Total Statistics</i>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.76	18.539	0.740	.	0.941
VAR00002	41.76	18.439	0.852	.	0.937
VAR00003	41.78	18.276	0.882	.	0.936
VAR00004	41.66	18.530	0.802	.	0.939
VAR00005	41.66	18.580	0.895	.	0.937
VAR00006	42.00	16.000	0.658	.	0.962
VAR00007	41.66	18.580	0.895	.	0.937
VAR00008	41.68	18.172	0.873	.	0.936
VAR00009	41.73	18.251	0.917	.	0.935
VAR00010	41.83	17.895	0.735	.	0.942

Sumber: Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan output hasil uji keefektifan alat penelitian variabel loyalitas kerja didapatkan bahwa 10 pernyataan dalam kuesioner valid karena semua nilai korelasi item-total yang dikoreksi ( $r$ -hitung) lebih besar dari pada  $r$ -tabel (0,300), Jadi semua proyek dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Jika instrumen dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, instrumen tersebut dianggap reliabel, tetapi masih menunjukkan hasil yang relatif konsisten. Suharsimi (2006) mengemukakan bahwa reliabilitas mengacu pada pemahaman bahwa instrumen cukup andal untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut bekerja dengan baik.

**Tabel 5 Variabel Tunjangan Kinerja***Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	
		N of Items
0.969	0.970	9

Sumber : Data Primer, Tahun 2019

**Tabel 6 Variabel Loyalitas Kerja***Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	
		N of Items
0.946	0.963	10

Sumber : Data Primer, Tahun 2019

Menurut data di atas diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai  $\alpha$  Cronbach diatas 0,60.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji grafik normal PPlot yang termasuk dalam program SPSS 19.0 for Windows dan uji Kolmogorov Smirnov. Jika residual berdistribusi normal maka data dianggap berdistribusi normal, dan tingkat signifikansinya lebih tinggi dari 5% (Ghozali, 2006).

Lakukan uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual yang diperoleh dari model mengikuti distribusi normal. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,560, dan nilai efektif asimtotik (dua ekor) sebesar 0,015 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan antara distribusi residual dengan distribusi normal, atau dapat dikatakan bahwa semua residual pada setiap variabel berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan scatterplots. Data tidak mengalami heteroskedastisitas apabila dalam gambar scatter plot titik-titik tersebar dan dibawah angka nol tidak membentuk pola tertentu yang teratur.

Hasil uji heteroskedastisitas variabel Tunjangan Kinerja terhadap Loyalitas Kerja menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka nol. Titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana**

Analisis Regresi Linier Sederhana ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas Tunjangan Kinerja serta variabel terikat berupa Loyalitas Kerja.



**Tabel 7 Pengujian Regresi Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.626	0.295		12.290	0.000
1 Tunjangan Kinerja_X	0.241	0.069	0.491	3.520	0.001

a. Dependent Variable: Loyalitas\_Anggota\_Y

Sumber : data diolah oleh penulis, 2019.

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien positif artinya setiap kenaikan tunjangan kinerja maka nilai loyalitas kerja juga naik.

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kepercayaan, kami menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji SPSS 19, hasil uji T ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.626	0.295		12.290	0.000
1 Tunjangan Kinerja_X	0.241	0.069	0.491	3.520	0.001

a. Dependent Variable: Loyalitas\_Anggota\_Y

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut: nilai signifikansi (Sig.) Variabel ijin kinerja (X1) pada tabel Coefficientsa adalah 0,001, dan nilai  $\alpha$  (signifikansi) 0,05 berarti  $0,001 < 0,05$  atau berpengaruh signifikan dan Cek -t berarti  $3,520 > t$  tabel (1,684). Artinya tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

### b. Hasil Analisa Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dalam regresi linier biasanya diartikan sebagai kemampuan semua variabel independen untuk menjelaskan varians dan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat disingkat dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Koefisien tersebut akan menunjukkan seberapa besar variabel dependen X dapat menjelaskan perubahan variabel dependen Y. Hasil uji determinasi R<sup>2</sup> ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 9 Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std Error on the Estimate
1	0.491 <sup>a</sup>	0.241	0.222	0.41609

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 9 di atas, nilai R<sup>2</sup> (R-squared) adalah 0,241 atau (24,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen yang terdiri dari tunjangan kinerja terhadap variabel dependen loyalitas kerja adalah 24,1%. Atau perubahan variabel independen yang terdiri dari tunjangan kinerja dapat menjelaskan 24,1% dari perubahan variabel dependen (loyalitas kerja). Sedangkan 75,9% sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Taksiran standard error merupakan ukuran jumlah kesalahan dalam memprediksi nilai Y pada model regresi. Dari hasil regresi diperoleh nilai 0.41609 yang berarti jumlah kesalahan dalam memprediksi produktivitas kerja adalah 0.41609. Sebagai pedoman, jika kesalahan standar yang diestimasi lebih kecil dari standar deviasi Y, model regresi akan menjadi lebih baik dalam memprediksi nilai Y.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pada pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja maka loyalitas kerja semakin meningkat, meskipun tetap harus memperhatikan nilai pengaruh kesesuaian tugas dan resiko pekerjaan.

### Saran

Beberapa saran yang dapat dilaksanakan dan memiliki manfaat bagi peningkatan kinerja dan pelaksanaan tugas Personel Polri di Sat Intelkam Polresta Bareleng melakukan evaluasi terhadap

pemberian Tunjangan Kinerja kepada personel dengan mempertimbangkan kesesuaian pelaksanaan tugas pokok Polri, asas kelayakan dan perkembangan tantangan kerja dalam era kemajuan teknologi informasi di tengah masyarakat Indonesia khususnya Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.

Berkaitan dengan loyalitas personel Sat Intelkam Polresta Bareleng pimpinan Polresta Bareleng memberikan pertimbangan dan kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan peningkatan kesejahteraan personelnnya, sehingga terciptanya personel yang Profesional dan akuntabel serta memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, & Riduwan. (2007). *Rumus dan data dalam analisis statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Cet.4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nurgiyantoro dkk. (2004). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Sinambela, L. P. (2017). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Rosmayati, A. M. (2020). *Pemikiran, Peran Kesamaan, Kredit Perbankan, Dari Unit, Syariah Simpan, Mikro Efektifitas, Dan Dalam, Kredit Kesejahteraan, Meningkatkan*. 3(1), 26–40.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujatmoko, K. (2007). *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta*.
- Terry, G. R. (2000). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. Malang: UMM Press.

