PENGARUH PEMBERIAN TUNKIN TERHADAP KESEJAHTERAAN PERSONEL GUNA MENINGKATKAN PROFESIONALISME DI AKADEMI ANGKATAN LAUT

Tresna Aulia[1)], Budi Wijaya Affandi[2)], Asep Iwa Soemantri[3)], Kustianing Sekar[4)]
[1) 2) 3) 4)] Akademi Angkatan Laut
email: umi_aal@yahoo.com

Abstrak

Tunjangan kinerja adalah bayaran berupa imbalan yang diberikan kepada seseorang atas prestasi kerja yang dilaksanakan, tunjangan kinerja diberikan juga untuk memotivasi seseorang agar bersemangat dan dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja yang ada di lingkungan Akademi Angkatan Laut. Peneliti mengambil data dalam satuan kerja yang ada di Lingkungan Akademi Angkatan Laut. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi dan kuisioner yang dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap kesejahteraan personel. 2) Tunjangan Kinerja dapat meningkatkan profesionalisme di Akademi Angkatan Laut.

Kata kunci: Tunjangan Kinerja, Kesejahteraan, Profesionalisme

Abstract

Performance allowance is a fee in the form of rewards given to someone for work achievements carried out, performance allowances are given also to motivate someone to be enthusiastic and can increase achievements in work. This study discusses how the provision of performance allowances affects the Naval Academy environment. Researchers took data from an existing task force in the Naval Academy Environment. This quantitative study uses data collection methods in the form of observations and questionnaires that are analyzed using SPSS. The results showed that: 1) Performance Allowance affects the welfare of personnel. 2) Performance Allowance can improve professionalism in the Naval Academy.

***Keywords**: Performance Allowance, Welfare, Professionalism*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memegang peranan penting dalam organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi tersebut. Maka dari itu penting mengelola secara baik dan optimal untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Teknologi, informasi, serta tugas-tugas dalam organisasi akan terlaksana secara baik jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai keberhasilan dalam tujuan organisasi.

Optimalnya sumber daya manusia adalah tuntutan bagi setiap organisasi baik di dalam pemerintahan maupun swasta. Proses optimalisasi tersebut dapat dilaksanakan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang baik. Manajemen personel tidak luput dari faktor pegawai yang

diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan berprestasi untuk mecapai tujuan organisasinya. Untuk mengatur pelaksanaan manajemen organisasi, perlu penyelenggaraan organisasi atau mekanisme sistematik yang menjamin terwujudnya fungsi pemerintahan yang lebih baik dan lebih akurat. Sehingga sumber daya manusia dalam suatu institusi dapat diatur untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Sumber daya manusia biasa juga disebut sebagai, pegawai, pekerja, karyawan, personel, anggota, dan tenaga kerja. Untuk mencapai visi dan misi organisasi tersebut, tentu saja diperlukan para pegawai atau karyawan yang dapat mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Mulai dari seleksi hingga Pendidikan dan Latihan yang baik diperlukan untuk menghasilkan sumberdaya yang berkualitas.

Pegawai adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis dalam suatu organisasi yaitu sebagai alat perencana, Pemikir dan juga sebagai alat pengendali kegiatan organisasi. Kontribusi pribadi seorang pegawai dibuat melalui usaha dan ketekunan serta melalui proses yang panjang, diperlukan tingkat kinerja yang tinggi dari setiap karyawan, baik dalam pekerjaan dan tugas mereka. Dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Pasal 3 ayat (1) tentang Pokok-pokok Kepegawaian (1999:4) yaitu: “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, profesional, dan merata dalam penyelenggaraan sebuah tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan.”

Tantara Nasional Indonesia atau disingkat menjadi TNI adalah Angkatan bersenjata yang dimiliki oleh negara Indonesia. TNI dibagi menjadi tiga Angkatan yaitu, Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD), Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI-AL), dan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI-AU).
Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta melindungi seluruh tumpah darah Indonesia.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya tentu prajurit TNI perlu pendidikan dan latihan secara baik dan optimal guna meningkatkan kualitas kinerjanya bagi negara dan bangsa. Selain itu, profesionalisme prajurit dalam melaksanakan tugasnya juga perlu ditingkatkan agar tujuan dan fungsi TNI dapat tercapai secara menyeluruh.

Memberikan penilaian kinerja terhadap prajurit TNI dapat memberikan kesempatan untuk melaksanakan perbaikan yang nantinya akan menjadi bahan pertimbangan. Peningkatan dalam perbaikan kinerja dapat berupa informasi yang membantu atasan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan dapat memotivasi personel tersebut. Penilaian kinerja juga dipengaruhi oleh profesionalisme kinerja personel TNI dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya.

Didalam lingkungan TNI ada sebuah kompensasi yang diberikan atas hasil kinerja nya sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan, kompensasi tersebut adalah berupa tunjangan kinerja yang diberikan setiap bulannya. Tunjangan tersebut diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi , capaian kinerja suatu organisasi dan capaian kinerja individu. Di lingkungan TNI Angkatan Laut peraturan Kasal yang

berlaku nomor Kep/1392/VII/2016 tanggal 13 Juli 2016 tentang pemberian tunjangan kinerja kepada Prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut. Peraturan tersebut mengatur pemberian tunjangan kinerja atas apa yang telah dicapai oleh kinerja individu masing-masing. Dalam peraturan tersebut dijelaskan aturan-aturan dan pemberian hak prajurit dan PNS TNI-AL sesuai dengan kelas jabatannya. Pembayaran tunjangan kinerja dilaksanakan melalui masing-masing rekening pegawai sesuai rekening payroll gaji dan pelaksanaannya didasarkan atas ketersediaan DIPA dimasing-masing satuan kerja.

Akademi TNI Angkatan Laut (AAL) adalah Badan Pelaksana Pusat TNI Angkatan Laut yang bertugas menyelenggarakan pendidikan pertama perwira sukarela TNI Angkatan Laut tingkat akademi/vokasi strata Diploma 4 (empat) dalam mendukung tugas TNI Angkatan Laut.

Akademi Angkatan Laut (AAL) adalah sekolah pendidikan pertama TNI Angkatan Laut yang terletak di Krembangan, Surabaya, Jawa Timur. Akademi Angkatan Laut mencetak perwira TNI AL yang tanggap, tanggon, dan trengginas. Secara organisasi Akademi Angkatan Laut berada dibawah Akademi TNI. Untuk memotivasi seluruh personel TNI dan PNS, maka dari itu diadakan pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan golongan dan kelas jabatan masing-masing. Dalam pemberian tunkin, personel AAL saat ini dilaksanakan melalui rekening gaji masing-masing personel.

Seluruh personel TNI dan PNS selalu memberikan yang terbaik dalam semua hal pekerjaan dan pelayanan bagi masyarakat. Pengabdian tanpa batas kepada negera Indonesia selalu diberikan melalui kinerja personel AAL yang semakin tinggi. Dukungan dan motivasi dibutuhkan untuk terus meningkatkan profesionalisme tersebut.

Melalui pemaparan latar belakang dan disertai dengan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul skripsi "Pengaruh Pemberian Tunkin Terhadap Kesejahteraan Personel Guna Meningkatkan Profesionalisme Di Akademi Angkatan Laut"

B. METODOLOGI PENELITIAN

Metode merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini tertuju pada pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap personel TNI yang mendapatkannya dan pengaruhnya terhadap peningkatan profesionalisme maka peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data. Penelitian ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan cara menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang objek yang ingin diketahui. Menggunakan metode ini berarti menerjemahkan data menjadi angka untuk dianalisis hasil temuannya. Menurut V. Wiratna S (2014) penelitian kuantitatif adalah merupakan jenis penelitian yang menghasilkan berupa penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi yaitu pengukuran. Dalam

penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang diterapkan pada metode SPSS *(statistical product for service solutions)* karena menganalisis data statistik. Variable data Menurut arikunto (2002), data merupakan segala realitas dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun beberapa informasi, sedangkan informasi adalah hasil dari pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan peneltian. Data juga adalah sesuatu yang dikumpulkan oleh peneliti berupa fakta empiris yang digunakan untuk memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Selain untuk memecahkan masalah, data juga perlu diadakan dalam rangka menguji suatu hipotesis yang berdasar pada suatu model. Adapun beberapa wujud data dapat berbentuk seperti angka, huruf, gambar, suara, suatu keadaan, atau simbol-simbol lainnya. Berdasarkan sumbernya jenis data yang di gunakan pada penelitian kali ini merupakan data primer dimana data yang diperoleh dari sumber datanya dengan cara kuisioner. Jadi untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung..

Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang digunakan bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh pemberian tunjangan kinerja, maka dari itu penulis menetapkan populasi penelitian ini adalah personel Departemen Pelaut, Departemen Teknik, Departemen Elektro, Departemen Suplai, Departemen Marinir dan Departemen Operasi di Akademi Angkatan Laut yang menerima tunjangan kinerja.

Tabel 1 Jumlah Populasi

No.	Satker	Jumlah Anggota	Keterangan
1	Departemen Pelaut	12	Riil
2	Departemen Teknik	13	Riil
3	Departemen Elektro	16	Riil
4	Departemen Suplai	9	Riil
5	Departemen Marinir	24	Riil
6	Departemen Operasi	20	Riil
Jumlah Populasi		94	Riil

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan tenaga. Peneliti akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Jumlah sampel yang akan diambil sebagai responden berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

dengan keterangan :
n = Jumlah sampel
N = Ukuran populasi
e = prosentase kelonggaran dengan nilai e = 10%. Sebelum melaksanakan memulai perhitungan menggunakan Rumus Slovin maka dilaksanakan pengambilan data berupa jumlah populasi yaitu seluruh Bintara, Tamtama dan PNS dari personel Departemen Pelaut, Departemen Teknik, Departemen

Elektro, Departemen Suplai, Departemen Marinir dan Departemen Operasi yang ada di Akademi Angkatan Laut yang berjumlah 94 personel dengan prosentase kelonggaran 10 %. Jumlah sampel yang akan diambil sebagai responden sesuai hasil perhitungan menggunakan Rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{94}{1+(94.(0,1^2))}$$

$$n = 48,45$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 48,45 yang dibulatkan menjadi 48 responden.

penelitian ini menggunakan instrumen penelitian sebagai alat yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian sebagai langkah untuk menemukan hasil atau kesimpulan dari penelitian dengan tidak meninggalkan kriteria pembuatan instrumen yang baik.

Sesuai dengan metode pengumpulan data yang dilaksanakan peneliti yaitu melalui kuesioner, observasi dan dokumentasi maka peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa daftar isian angket yang berisi kuesioner pertanyaan penelitian, *check list* dari observasi dan dokumentasi yang diperoleh peneliti. Kemudian untuk intrumen pengolahan data yaitu menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel, serta untuk pengolahan dan analisis data yang telah dikumpulkan yaitu korelasi dan regresi SPSS.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan Skala Likert untuk menguji variabel *independent* maupun *dependent*. Setiap pertanyaan dalam kuisioner disusun dengan model pilihan ganda yang setiap butirnya berisi 5 (lima) nilai dengan menggunakan skala tingkat sumatif (*summatedratingscale*) atau biasa dikenal dengan skala Likert. Sistem Skala Likert mengunakan penilaian apabila jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban Ragu-Ragu/Netral diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2 dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

Tabel 2 Skala likert

NO	JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu/Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Kuesioner adalah alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dan seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam analisa data peneliti menggunakan teknik analisa data dengan metode korelasi dan regresi SPSS.

Dalam penelitian kuantitatif, analisa data merupakan kegiatan

setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisa data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Selanjutnya dilaksanakan pengujian terhadap instrumen.

Uji Terhadap Instrumen

Banyak penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai skala pengukuran variabel penelitian. Kriteria kuesioner yang baik salah satunya memenuhi validitas dan reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (instrument penelitian). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Validitas merupakan uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, apabila: a) Koefisien r hitung > r tabel (df, n – 2)

n = jumlah sampel. b) Nilai sig > α = 0.05

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yang angkanya terdapat pada tabel dengan tujuan untuk menentukan pernyataan yang memenuhi kriteria valid, dengan rumus sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum X2) - (\sum X)2][n(\sum Y2) - (\sum Y)2]}}$$

dimana :

n = Jumlah responden

x = Skor variable (jawaban responden)

y = Skor total dari variable (jawaban responden).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Adapun untuk teknik pengukuran reliabilitas terhadap penelitian ini digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini dapat digunakan dengan menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas ($r11$) > 0,6. Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik ini, yaitu: 1) Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan. $\sigma i^2 = \Sigma Xi2 - (\Sigma Xi)2/n\ n.\ 2)$ Menentukan nilai varian total. $\sigma t^2 = \Sigma X\ 2 - (\Sigma X\ )2/n\ n\ 3)$ Menentukan reliabilitas instrument. $r11 = [k\ k - 1][1 - \Sigma\sigma b^2\ \sigma t^2]$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

Xi = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

ΣX = Total jawaban responden untuk setiap pertanyaan

$\sigma t \propto ^2$ = Varian Total

$\Sigma\sigma b^2$ = Jumlah varian butir

k = Jumlah butir pertanyaan

$r11$ = Koefisien reliabilitas instrument.

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Penggunaan statistik parametrik, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Apabila data tidak berdistribusi normal maka menggunakan statistik non parametrik. Pengujian normalitas data dapat dilaksanakan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan berdasarkan nilai signifikan > 0,05 maka berdistribusi normal, dan jika signifikan < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson pada α = 0,05, dengan hipotesis : *H0 : ρ1= 0 dan H1 : ρ1 ≠ 0.* Sedangkan uji statistik yang digunakan adalah:

d = ∑ (ei − ei − l)2 n i=2 ∑ ei2 n i=0

Hasil perhitungan Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai DW.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear kesalahan pengganggu (e) memiliki varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu adanya kesamaaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau heteroskedastisitas. Hasil pengujian korelasi antara variabel bebas dengan residualnya menggunakan pengujian Glejser dan scatterplots.

Analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisa data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penulisan tesis ini menggunakan hubungan kausal yaitu hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat mempengaruhi antara variabel Tunjangan Kinerja (variabel bebas) terhadap variabel Profesionalisme Prajurit (variabel terikat). Dalam bentuk ini hubungan diketahui dengan pasti atau dapat dibedakan variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi). Dalam menganalisis hubungan antara beberapa variabel digunakan antara lain koefisien korelasi, koefisien penentu dan analisis regresi.

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Nilai korelasi r = (−1 ≤ 0 ≤ 1). Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Misalnya : 1) Apabila r = −1 korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. jika variabel X bernilai naik, maka variabel Y bernilai turun. 2) Apabila r = 1 korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X bernilai naik, maka variabel Y bernilai naik.

Tabel 3 Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,2 – 0,399	Lemah
3	0,4 – 0,599	Cukup
4	0,6 – 0,799	Kuat
5	0,8 - 1	Sangat kuat

Koefisien Penentu atau Koefisien Determinan (KD) adalah

angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Rumus : $KD = r2\ x\ 100\%$

Analisis Regresi adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, di mana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel secara tetap. Sedangkan dalam hubungan nonlinier, perubahan X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional.

Tahapan kegiatan penelitian

Peneliti dalam penyusunan proposal skripsi ini melaksanakan beberapa tahapan kegiatan yaitu, tahapan perencanaan penelitian dan tahapan pelaksanaan kegiatan.

Tahap Perencanaan Penelitian dilakukan: 1) Mengidentifikasi masalah atau mencari permasalahan.Pada tahap ini peneliti harus terlebih dahulu mencari masalah yang hendak diteliti dengan berkonsultasi kepada dosen pembimbing sehingga didapati permasalahan mengenai pemberian tunkin yang berpengaruh terhadap kinerja personil di Akademi Angkatan Laut sehingga peneliti harus memiliki data apa saja faktor yang mempengaruhi profesionalisme personil Akademi Angkatan Laut. 2) Merumuskan masalah. Tahap ini merupakan kelanjutan dari penemuan masalah, lalu peneliti mulai membuat rumusan masalah berdasarkan masalah-masalah yang akan diteliti tentang pemberian tunkin serta pengaruhnya pada personil di Akademi Angkatan Laut beserta batasan-batasan masalah untuk menentukan ruang lingkup masalah yang diteliti. 3) Mengadakan studi pendahuluan. Tujuan dari hal ini untuk mengumpulkan informasi-informasi berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga dapat diketahui keadaan atau kedudukan masalah tersebut baik secara teoritis maupun praktis. Studi pendahuluan dapat dilakukan dengan studi dokumenter, keperpustakaan, dan studi lapangan. 4) Menentukan populasi dan sampel penelitian. Pada tahap ini, objek yang akan diteliti telah ditentukan dan objek disebut populasi penelitian. Dari populasi yang ada diambil beberapa sampel berupa orang atau responden yang ahli dalam bidang yang diteliti sehingga dapat menggambarkan suatu kondisi dari situasi sesuai dengan yang sebenarnya. 5) Menyusun rencana penelitian

Tahap pelaksanaan penelitian ini terdiri dari tempat penelitian, jadwal dan waktu kegiatan penelitian yaitu: 1) Tempat Penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada personel Akademi Angkatan Laut, Bumimoro, Surabaya. Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian sebagai berikut :

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melaksanakan pembahasan hasil penelitian, perlu deskripsi keadaan data dari setiap variabel ukur. Deskripsi penelitian berisi serangkaian data yang berhasil dikumpulkan, baik data pendukung serta data utama dari hasil kuesioner untuk pengujian hipotesis. Maksud dari pelaksanaan deskripsi penelitian ini adalah menggambarkan data yang berguna untuk memperoleh bentuk nyata dari responden sehingga lebih mudah dimengerti peneliti.

Dalam penelitian ini disusun tentang penyajian data yang dilaksanakan oleh peneliti dengan cara menguraikan data dan hasil penelitian tentang permasalahan yang telah dicantumkan sebagai rumusan masalah dalam penelitian berdasarkan kondisi saat ini pengaruh dari pemberian tunjangan kinerja di Akademi Angkatan Laut. Dimana peneliti akan meneliti tentang bagaimana pengaruh pemberian tunjangan kinerja di Akademi Angkatan Laut dan bagaimana agar pengaruh tersebut menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi dan profesionalisme di Akademi Angkatan Laut.

Pada penelitian kuantitatif ini, peneliti perlu mencari data berdasarkan apa yang dikerjakan dan diterima di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan di lingkup Akademi Angkatan Laut Surabaya. Peneliti melaksanakan penelitiannya dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan dan akan diisi oleh beberapa personel TNI dan PNS yang ada di Akademi Angkatan Laut dan melampirkan dokumentasi.

Tugas dan Fungsi Akademi Angkatan Laut

Akademi TNI Angkatan Laut (AAL) adalah Badan Pelaksana Pusat TNI Angkatan Laut yang bertugas menyelenggarakan pendidikan pertama perwira sukarela TNI Angkatan Laut tingkat Akademi/vokasi strata Diploma 4 (empat) dalam mendukung tugas TNI Angkatan Laut.

Dalam melaksanakan tugas tersebut AAL menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut: 1) Merumuskan dan menyiapkan rencana program pelaksanaan pendidikan dan pembinaan lembaga AAL sesuai kebijakan Kasal dan program pendidikan TNI AL. 2) Melaksanakan: Pembinaan lembaga, Operasi pendidikan pertama Perwira Sukarela TNI AL tingkat Akademi dan pendidikan lain yang dilimpahkan Kasal, Penelitian dan pengembangan sistem pendidikan AAL, termasuk materi, kurikulum pendidikan, dan naskah pelajaran serta metode pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan. 3) Mengadakan evaluasi sistem pendidikan dan hasil didik AAL. 4) Mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan Badan-Badan di dalam dan di luar TNI AL untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya, khususnya dengan Disdikal dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pendidikan serta dengan Mako Akademi TNI untuk pelaksanaan pendidikan yang bersifat integratif. 5) Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Kasal, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Kondisi Umum Subjek Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga dibutuhkan subyek penelitian untuk diambil datanya. Dalam melaksanakan penelitian, peneliti telah menetapkan subyek penelitian yaitu seluruh anggota Departemen Pelaut, Departemen Teknik, Departemen Elektro, Departemen Suplai, Departemen Marinir, Departemen Operasi di AAL baik Bintara, Tamtama maupun Pegawai Negeri Sipi (PNS), subyek penelitian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4 Subyek Penelitian

No.	Satker	Jumlah	Responden
1.	Bintara	55	30
2.	Tamtama	20	10
3.	PNS	19	8
Jumlah		94	**48**

Pengumpulan data kuantitatif pada saat melaksanakan penelitian di Departemen Pelaut, Departemen Teknik, Departemen Elektro, Departemen Suplai, Departemen Marinir dan Departemen Operasi Pengajaran yang ada di Akademi Angkatan Laut. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 16 februari 2022 – 19 februari 2022, dari kuesioner yg di distribusikan kepada responden sebanyak 48, data yang terkumpul atau kembali ke peneliti sebanyak 44 sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik survey merupakan teknik yang tepat untuk mengukur kepercayaan, opini, sikap dan karakteristik responden. Metode kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti. Alasan digunakan kuesioner adalah adanya beberapa kelebihan yaitu tidak perlu membutuhkan kehadiran peneliti, bisa dilakukan serentak, dapat dibuat anonim sehingga responden merasa bebas, jujur, dan tidak malu memberikan jawaban dan dapat standard sehingga setiap responden diberikan pertanyaan yang benar-benar sama.

Anggapan-anggapan yang digunakan peneliti dalam memakai kuesioner sebagaimana yang diungkapkan oleh Hadi Sutrisno adalah sebagai berikut: 1) Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri. 2) Bahwa apa yang dikatakan subjek pada penyelidik adalah benar-benar dapat dipercaya. 3) Bahwa interprestasi subjek terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun kelemahan dalam penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data menurut Hadi Sutrisno diantaranya adalah: 1) Unsur-unsur yang tidak disadari tidak bisa diungkap. 2) Besar kemungkinan jawaban-jawaban yang diberikan dipengaruhi oleh keinginan-keinginan pribadi. 3) Ada hal-hal yang dirasa tidak perlu dinyatakan, misalnya hal-hal yang memalukan atau yang dipandang tidak penting untuk dikemukakan. 4) Kesulitan merumuskan keadaan diri sendiri ke dalam bahasa.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis korelasi dan regresi SPSS untuk menganalisis pengaruh pemberian tunkin terhadap kesejahteraan personil guna meningkatkan profesionalisme di AAL dan kuesioner yang disebarkan untuk diisi oleh responden diperoleh sampel sebanyak 44 responden, terdiri dari 10 macam pertanyaan yang mewakili variabel X yaitu pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap kesejahteraan personel serta variabel Y yaitu meningkatkan profesionalisme prajurit di Akademi Angkatan Laut.

Instrumen penelitian/alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner atau angket. Pada penelitian ini ada 2 instrumen penelitian yang disusun sebagai berikut: 1) Variabel Tunjangan Kinerja (X) dengan 5 pernyataan. 2) Variabel Profesionalisme Prajurit (Y) dengan 5 pernyataan.

Penetapan jumlah responden berdasarkan penghitungan menggunakan rumus Slovin, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N.(e^2))}$$

$$n = \frac{94}{1+(94.(0,1^2))}$$

n = 48,45 sampel pembulatan menjadi 48 sampel

Jumlah responden yang dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan hasil 48 sampel yang akan dijadikan responden untuk mendapatkan data kuantitatif. Responden yang sudah diambil datanya adalah 48 sampel dan yang Kembali ke peneliti 44 sampel dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 5 Daftar Responden

No	Satker	Jumlah Sampel	Strata Pangkat		
			Bintara	Tamtama	PNS
1	Departemen Pelaut	8	4	3	1
2	Departemen Teknik	9	5	3	1
3	Departemen Elektro	6	3	2	1
4	Departemen Suplai	5	3	1	1
5	Departemen Marinir	8	5	2	1
6	Departemen Operasi Pengajaran	8	4	2	2
Jumlah Total		44	24	13	7

Teknik pengolahan data kuantitatif merupakan metode yang digunakan ketika penelitian menggunakan data bertipe numerik atau angka dimana penelitian yang dilakukan mengandung objektivitas. Data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner sebelum dilakukan analisis perlu dilaksanakan pengujian dengan beberapa metode pengujian data SPSS. Pengujian data yang akan dilakukan bertujuan untuk menentukan validitas dan reliabilitas dari data tersebut dan juga perlu dilakukan pengujian normalitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas sebelum data tersebut dilakukan analisis dengan metode korelasi dan regresi.

Tahapan pengolahan data sebagai berikut: 1) *Editing.* Peneliti melaksanakan *editing* data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui dan menilai agar dapat diproses lebih lanjut menggunakan *tools analysis*. 2) *Coding*. Peneliti melaksanakan *coding* untuk klasifikasi data dari jawaban responden dengan memberikan kode serta skor menggunakan Skala Likert untuk mempermudah peneliti dalam pengolahan data. 3) *Tabulating*, Kegiatan ini dilaksanakan untuk memproses hitung frekuensi dari jawaban responden yang selanjutnya dilaksanakan uji instrumen dengan menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan Karakteristik Responden, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 44 responden dimana Berdasarkan data kuesioner tersebut maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan strata kepangkatan, usia dan masa kerja di TNI AL.

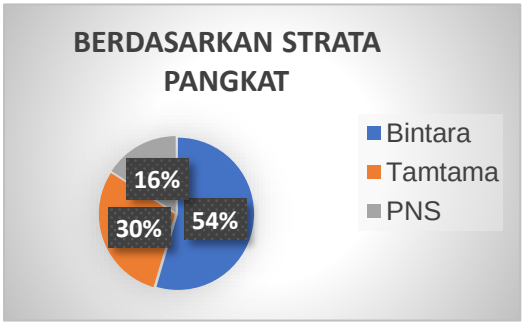
Dari 44 responden secara keseluruhan teridentifikasi bahwa distribusi kuesioner yang disebarkan berdasarkan strata kepangkatan dapat dilihat seperti di bawah ini.

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Strata Pangkat

Strata Pangkat	Jumlah Responden	Persentase (%)
Bintara	24	54
Tamtama	13	30
PNS	7	16
Jumlah Total	**44**	**100**

Untuk mempermudah, berikut ini adalah gambar distribusi profil responden berdasarkan strata pangkat sesuai dengan tabel di atas.

Gambar 1 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat



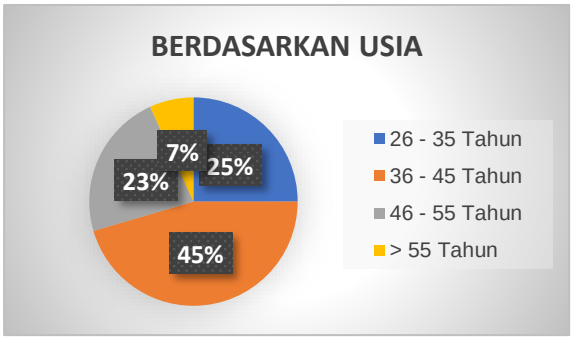
Dari 44 responden secara keseluruhan teridentifikasi bahwa distribusi kuesioner yang disebarkan berdasarkan umur dapat dilihat seperti di bawah ini:

Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
26 - 35 Tahun	11	25
36 - 45 Tahun	20	45
46 - 55 Tahun	10	23
> 55 Tahun	3	7
Jumlah Total	**44**	**100**

Untuk mempermudah, berikut ini adalah gambar distribusi profil responden berdasarkan usia sesuai tabel di atas.

Gambar 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia



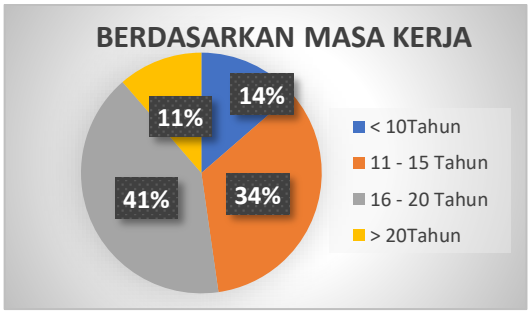
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Dinas di TNI AL Dari 44 responden secara keseluruhan teridentifikasi bahwa distribusi kuesioner yang disebarkan berdasarkan masa dinas di TNI AL dapat dilihat seperti di bawah ini :

Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Dinas di TNI AL

Masa Kerja TNI AL	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 10Tahun	6	14
11 - 15 Tahun	15	34
16 - 20 Tahun	18	41
> 20Tahun	5	11
Jumlah Total	**44**	**100**

Untuk mempermudah, berikut ini adalah gambar distribusi profil responden berdasarkan masa dinas di TNI AL sesuai tabel di atas.

Gambar 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Dinas di TNI AL



Pengujian kualitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebut *valid* dan *reliabel* karena kebenaran data yang diolah menentukan kualitas dari hasil penelitian. Untuk melaksanakan uji kualitas data maka digunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yang dilakukan yaitu dengan membandingkan nilai r Hitung dengan nilai r Tabel dan membandingkan nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0.05. Suatu pernyataan atau indikator dikatakan valid apabila r hitung > r tabel dan bila alpha 5% > *sig.* Untuk nilai r Tabel dengan N (jumlah responden) 44 sampel adalah **0,297** (https://statmat.id/analisis-korelasi/)

DISTRIBUSI NILAI r tabel SIGNIFIKASI 5% dan 1%					
N	THE LEVEL OF SIGNIFICANCE		N	THE LEVEL OF SIGNIFICANCE	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194

Uji Validitas Tunjangan Kinerja (X) Melalui analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25 akan diketahui nilai dari pada r hitung yang akan dibandingkan dengan r tabel yaitu bernilai 0,297 dari 44 responden. Hasil perhitungan dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9 Uji Validitas Tunjangan Kinerja

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	TUN KIN
X1	Pearson Correlation	1	.453**	0,2	.404**	.420**	**.619****
	Sig. (2-tailed)		0	0,2	0,01	0,01	**0**
	N	44	44	44	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.453**	1	.595**	.668**	.675**	**.880****
	Sig. (2-tailed)	0,002		0	0	0	**0**
	N	44	44	44	44	44	44
X3	Pearson Correlation	0,196	.595**	1	.419**	.603**	**.737****
	Sig. (2-tailed)	0,202	0		0,01	0	**0**
	N	44	44	44	44	44	44
X4	Pearson Correlation	.404**	.668**	.419**	1	.614**	**.800****
	Sig. (2-tailed)	0,007	0	0,01		0	**0**
	N	44	44	44	44	44	44
X5	Pearson Correlation	.420**	.675**	.603**	.614**	1	**.847****
	Sig. (2-tailed)	0,005	0	0	0		**0**
	N	44	44	44	44	44	44
TUN KIN	Pearson Correlation	.619**	.880**	.737**	.800**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	44	44	44	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari table 9 dapat dilihat bahwa nilai r hitung *(Pearson Correlation)* pada tiap-tiap item 1 – 5 butir pertanyaan lebih besar dari nilai r Tabel (0,297) maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Tunjangan Kinerja dalam kuesioner dinyatakan valid. Nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dan Pearson Correlation bernilai

positif maka item-item dalam kuesioner tersebut valid.

Uji Validitas Profesional (Y)

Instrumen yang digunakan dalam menjabarkan variabel Y terdapat 5 pernyataan, hasil uji validitasnya dapat dilihat dalam Tabel di bawah ini :

Tabel 10 Uji Validitas

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	PROFESIONAL
Y1	Pearson Correlation	1	.560**	.381*	0,207	0,2	**.636****
	Sig. (2-tailed)		0	0,011	0,178	0,2	**0**
	N	44	44	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	.560**	1	.647**	.533**	.497**	**.854****
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	**0**
	N	44	44	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	.381*	.647**	1	.449**	.665**	**.818****
	Sig. (2-tailed)	0,011	0		0,002	0	**0**
	N	44	44	44	44	44	44
Y4	Pearson Correlation	0,207	.533**	.449**	1	.647**	**.736****
	Sig. (2-tailed)	0,178	0	0,002		0	**0**
	N	44	44	44	44	44	44
Y5	Pearson Correlation	0,199	.497**	.665**	.647**	1	**.772****
	Sig. (2-tailed)	0,196	0,001	0	0		**0**
	N	44	44	44	44	44	44
PROFESIONAL	Pearson Correlation	.636**	.854**	.818**	.736**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	44	44	44	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai r hitung *(Pearson Correlation)* pada tiap-tiap item 1 - 5 butir pertanyaan lebih besar dari nilai r Tabel (0,297) maka dapat disimpulkan bahwa Profesional Prajurit dalam kuesioner dinyatakan valid. Nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dan Pearson Correlation bernilai positif maka item-item dalam kuesioner tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Agar kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dipercaya sebagai alat pengumpul data maka kuesioner tersebut perlu diuji reliabilitas atau tingkat kepercayaannya. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang yang sama. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Reliabilitas Tunjangan Kinerja (X)

Pada uji reliabilitas ini menggunakan intrumen untuk menjabarkan variabel dukungan pemeliharaan (X) sebanyak 5 pertanyaan kepada 44 responden, hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 11 Uji Reliabilitas Tunjangan Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,836	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	15,68	5,059	0,438	0,852
X2	15,75	3,913	0,786	0,758
X3	15,43	4,437	0,565	0,825
X4	15,66	4,323	0,669	0,794
X5	15,57	4,344	0,755	0,773

Berdasarkan tabel 11 dengan melihat pada *cronbach alpha* didapatkan nilai 0,836 untuk variabel tunjangan kinerja, hasil tersebut lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable tunjangan kinerja (X1) dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Profesional Prajurit (Y)

Pada uji reliabilitas ini menggunakan intrumen untuk menjabarkan variabel Profesional Prajurit (Y) sebanyak 5 pertanyaan kepada 44 responden, hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 12 Uji Reliabilitas profesionalisme

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,817	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17,32	4,873	0,413	0,841
Y2	17,09	4,178	0,748	0,737
Y3	16,84	4,369	0,697	0,754
Y4	16,80	4,632	0,572	0,791
Y5	16,59	4,666	0,641	0,772

Berdasarkan tabel 12 dengan melihat pada *cronbach alpha* didapatkan nilai 0,817 untuk variabel profesionalisme, hasil tersebut lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable Profesional Prajurit (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Persyaratan yang harus dipenuhi guna mendapatkan hasil yang terbaik sebelum melakukan uji regresi linier sederhana adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik. Dimana bertujuan agar variabel bebas sebagai *estimator* atas variabel terikat tidak bias. Dalam pengujian asumsi klasik ini peneliti menggunakan uji normalitas, dan uji heteroskedatisitas. Berikut ini rangkaian uji asumsi klasik yang dilaksanakan oleh peneliti.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada variabel bebas dan terikat terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas data menggunakan teknik *one sample Kolmogorov-Smirnov Test,* grafik Histogram *dan* tampilan grafik Normalitas *P - Plot of Regression Standardized Residual.* Dasar pengambilan keputusan dalam uji Normalitas ini adalah:a) Jika *Asymp. Sig* > 0,05 dan data yang berupa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi berdistribusi normal. b) Jika *Asymp. Sig* < 0,05 dan data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal, maka

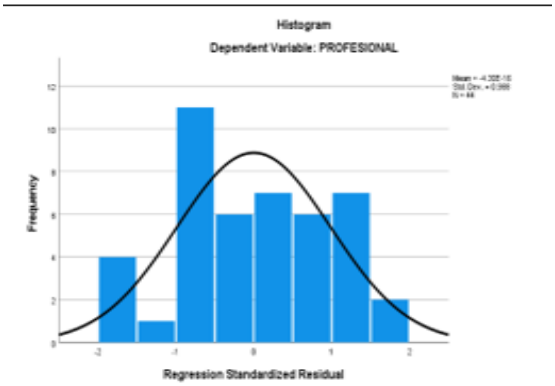
model regresi tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas variabel X yaitu Tunjangan Kinerja dan variabel Y yaitu Profesional Prajurit.

Tabel 13 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			44
Normal Parameters[a,b]	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		2,43584541
Most Extreme Differences	Absolute		0,077
	Positive		0,077
	Negative		-0,075
Test Statistic			0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			**.200[d]**
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		0,739
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,728
		Upper Bound	0,750
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

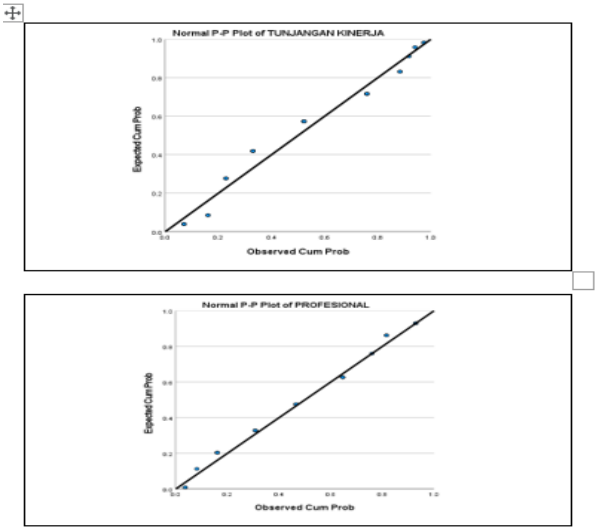
Nilai Sig, (2-tailed) dalam tabel 13 adalah 0.200 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Selain itu dilaksanakan juga pengujian normalitas variabel penelitian dengan grafik histogram yaitu jika bentuk dari histogramnya mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi normal dan sebaran titik (P-Plot), dimana jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka variabel-variabel penelitian berdistribusi normal.



Grafik 4 Histogram Profesional

Berdasarkan Grafik 4 diketahui bahwa bentuk dari grafik histogram mengikuti garis diagonal, maka distribusi data dapat dinyatakan normal.

Grafik 5 P - Plot



Berdasarkan grafik 5 diketahui bahwa data yang berupa titik-titik mayoritas menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, distribusi data dapat dinyatakan normal.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear sederhana maupun

berganda. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada perode t sebelumnya (t – 1) jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi adalah dengan uji Durbin Watson dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan yaitu jika d (Durbin-Watson) terletak antara dU dan (4-dU) maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada masalah autokorelasi.

Tabel 14 Tabel Durbin-Watson

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	14.002								
7	0.6996	13.564	0.4672	18.964						
8	0.7629	13.324	0.5591	17.771	0.3674	22.866				
9	0.8243	13.199	0.6291	16.993	0.4548	21.282	0.2957	25.881		
10	0.8791	13.197	0.6972	16.413	0.5253	20.163	0.3760	24.137	0.2427	28.217
11	0.9273	13.241	0.7580	16.044	0.5948	19.280	0.4441	22.833	0.3155	26.446
12	0.9708	13.314	0.8122	15.794	0.6577	18.640	0.5120	21.766	0.3796	25.061
13	10.097	13.404	0.8612	15.621	0.7147	18.159	0.5745	20.943	0.4445	23.897
14	10.450	13.503	0.9054	15.507	0.7667	17.788	0.6321	20.296	0.5052	22.959
15	10.770	13.605	0.9455	15.432	0.8140	17.501	0.6852	19.774	0.5620	22.198
16	11.062	13.709	0.9820	15.386	0.8572	17.277	0.7340	19.351	0.6150	21.567
17	11.330	13.812	10.154	15.361	0.8968	17.101	0.7790	19.005	0.6641	21.041
18	11.576	13.913	10.461	15.353	0.9331	16.961	0.8204	18.719	0.7098	20.600
19	11.804	14.012	10.743	15.355	0.9666	16.851	0.8588	18.482	0.7523	20.226
20	12.015	14.107	11.004	15.367	0.9976	16.763	0.8943	18.283	0.7918	19.908
21	12.212	14.200	11.246	15.385	10.262	16.694	0.9272	18.116	0.8286	19.635
22	12.395	14.289	11.471	15.408	10.529	16.640	0.9578	17.974	0.8629	19.400
23	12.567	14.375	11.682	15.435	10.778	16.597	0.9864	17.855	0.8949	19.196
24	12.728	14.458	11.878	15.464	11.010	16.565	10.131	17.753	0.9249	19.018
25	12.879	14.537	12.063	15.495	11.228	16.540	10.381	17.666	0.9530	18.863
26	13.022	14.614	12.236	15.528	11.432	16.523	10.616	17.591	0.9794	18.727
27	13.157	14.688	12.399	15.562	11.624	16.510	10.836	17.527	10.042	18.608
28	13.284	14.759	12.553	15.596	11.805	16.503	11.044	17.473	10.276	18.502
29	13.405	14.828	12.699	15.631	11.976	16.499	11.241	17.426	10.497	18.409
30	13.520	14.894	12.837	15.666	12.138	16.498	11.426	17.386	10.706	18.326
31	13.630	14.957	12.969	15.701	12.292	16.500	11.602	17.352	10.904	18.252
32	13.734	15.019	13.093	15.736	12.437	16.505	11.769	17.323	11.092	18.187
33	13.834	15.078	13.212	15.770	12.576	16.511	11.927	17.298	11.270	18.128
34	13.929	15.136	13.325	15.805	12.707	16.519	12.078	17.277	11.439	18.076
35	14.019	15.191	13.433	15.838	12.833	16.528	12.221	17.259	11.601	18.029
36	14.107	15.245	13.537	15.872	12.953	16.539	12.358	17.245	11.755	17.987
37	14.190	15.297	13.635	15.904	13.068	16.550	12.489	17.233	11.901	17.950
38	14.270	15.348	13.730	15.937	13.177	16.563	12.614	17.223	12.042	17.916
39	14.347	15.396	13.821	15.969	13.283	16.575	12.734	17.215	12.176	17.886
40	14.421	15.444	13.908	16.000	13.384	16.589	12.848	17.209	12.305	17.859
41	14.493	15.490	13.992	16.031	13.480	16.603	12.958	17.205	12.428	17.835
42	14.562	15.534	14.073	16.061	13.573	16.617	13.064	17.202	12.546	17.814
43	14.628	15.577	14.151	16.091	13.663	16.632	13.166	17.200	12.660	17.794
44	14.692	15.619	14.226	16.120	13.749	16.647	13.263	17.200	12.769	17.777
45	14.754	15.660	14.298	16.148	13.832	16.662	13.357	17.200	12.874	17.762
46	14.814	15.700	14.368	16.176	13.912	16.677	13.448	17.201	12.976	17.748

Sumber: https://statmat.id/analisis-korelasi/

Hasil uji autokorelasi tunjangan kinerja dan profesionalisme adalah sebagai berikut :

Tabel 15 Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	
1	.355[a]	0,126	0,105	2,465	0,126	6,050	**1,698**

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN KINERJA

b. Dependent Variable: PROFESIONAL

Menentukan nilai dU dan dL sesuai tabel 15 uji autokorelasi Durbin Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N) k = jumlah variabel independen dan N = jumlah sampel yaitu 44 didapat nilai dU sebesar 1,561 dan nilai 4-dU adalah 4-1,561= 2,439. Dari tabel 13 terlihat bahwa nilai *Durbin Watson* adalah 1,698 lebih besar dari nilai dU yaitu 1,561 dan kurang dari (4-dU) yaitu 2,439, dapat disimpulkan tidak terdapat masalah atau gejala Autokorelasi dan analisis regresi linear untuk uji hipotesis penelitian di atas dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap maka disebut homoskedastisitas, namun jika variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pemanfaatan lain berbeda maka

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 16 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,163	1,519		2,740	0,009
	TUNJANGAN KINERJA	-0,109	0,077	-0,214	-1,419	**0,163**

a. Dependent Variable: RES_2

Dari table 16 Nilai *Signifikansi (Sig.)* variabe Tunjangan Kinerja (X) adalah 0,163 > 0.05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam model Regresi.

Uji Regresi Linier Parsial

Pengujian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh secara parsial variabel Tunjangan Kinerja (X). Sampel yang digunakan sebagai responden dalam pengujian ini sebanyak 44 orang dengan tingkat signifikansi 5% (α =0,05). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika signifikansi *(sig)* bernilai < 0.05 maka variabel bebas yang diuji memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Selain itu, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima atau jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai t_{tabel} diperoleh dengan melihat daftar nilai pada tabel "t", sedangkan t_{hitung} diperoleh dari *output* pengujian data menggunakan *software SPSS for Windows Versi 25.*

Nilai t_{tabel} dapat dihitung dengan rumus =

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k)$$

Dimana:
α= Tingkat Signifikansi (5% = 0,05)
α/2= Pengujian dua arah (2,5%= 0,025)
n= Jumlah responden (44)
k= Jumlah variabel bebas dan terikat (2)
Sehingga didapat nilai $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k)$
= (0,025 ; 42) = **2,018**

Tabel 17 Distribusi nilai t tabel

Pr / df	0,25 / 0,50	0,10 / 0,20	0,05 / 0,10	0,025 / 0,050	0,01 / 0,02	0,005 / 0,010	0,001 / 0,002
41	0,68052	1,30254	1,68288	2,01954	2,42080	2,70118	3,30127
42	0,68038	1,30204	1,68195	2,01808	2,41847	2,69807	3,29595
43	0,68024	1,30155	1,68107	2,01669	2,41625	2,69510	3,29089
44	0,68011	1,30109	1,68023	2,01537	2,41413	2,69228	3,28607
45	0,67998	1,30065	1,67943	2,01410	2,41212	2,68959	3,28148
46	0,67986	1,30023	1,67866	2,01290	2,41019	2,68701	3,27710
47	0,67975	1,29982	1,67793	2,01174	2,40835	2,68456	3,27291
48	0,67964	1,29944	1,67722	2,01063	2,40658	2,68220	3,26891
49	0,67953	1,29907	1,67655	2,00958	2,40489	2,67995	3,26508
50	0,67943	1,29871	1,67591	2,00856	2,40327	2,67779	3,26141

Sumber : https://statmat.id/analisis-korelasi/

Variabel Tunjangan Kinerja (X) terhadap Profesionalisme (Y)

Pada bagian ini digunakan analisis regresi linier sederhana dimana variabel Tunjangan Kinerja (X) sebagai variabel bebas dan variabel Profesionalisme (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengujian menggunakan *software SPSS*, di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Uji Regresi Parsial Variabel X terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**14,148**	2,874		4,922	0,000
	TUNJANGAN KINERJA	**0,359**	0,146	0,355	**2,460**	**0,018**

a. Dependent Variable: PROFESIONAL

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diberikan variabel Tunjangan Kinerja (X) terhadap Profesionalisme (Y) secara parsial. Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah **2,460** > t_{tabel} (**2,018**) dan nilai signifikansi adalah **0,018** < **0.05**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, **variabel bebas Tunjangan Kinerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme (Y).**

Persamaan Regresi

Persamaan regresi mengekspresikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan linearitas regresi sederhana menggunakan persamaan sebagai berikut:

$Y = a_1 + b_1.X_1$

Dari data pada tabel, didapatkan persamaan regresi yang dihasilkan yaitu:

$Y = 14{,}148 + 0{,}359X_1$

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan arah dan kuat tidaknya hubungan antara variabel Tunjangan Kinerja (X) terhadap variabel Profesional Prajurit (Y). Nilai koefisien korelasi (R) berada diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-), sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ditunjukan pada tabel 19 sebagai berikut:

Tabel. 19 Model *Summary* Pengaruh Parsial X1 terhadap Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**.355[a]**	**0,126**	0,105	2,465

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN KINERJA

b. Dependent Variable: PROFESIONAL

Berdasarkan tabel 19 diketahui bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X) memberikan pengaruh positif terhadap Profesional Prajurit (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar **0,355**, sedangkan besarnya kontribusi yang diberikan X_1 terhadap Y adalah sebesar **12,6%**, sedangkan **87,4 %** ditentukan faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau submasalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya, karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul atau penelitian ilmiah. Berdasarkan pengumpulan, pengolahan dan analisis data yang sudah dilakukan peneliti menggunakan metode regresi linear parsial SPSS, maka uji hipotesis yang ditetapkan sebagai berikut:

Uji Hipotesis

Pada bagian ini, data yang telah didapat dari hasil anasilis data yang telah dilaksanakan menggunakan uji regresi linier parsial selanjutnya akan digunakan untuk melkukan uji hipotesis

guna pengambilan keputusan hipotesis mana yang diterima atau di tolak.

Variabel Tunjangan Kinerja (X) terhadap Profesionalisme (Y)

Tahapan pengujian hipotesis Variabel Tunjangan Kinerja (X) adalah sebagai berikut: 1) Hipotesis awal

H_0X: Tidak terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap profesionalisme. H_1X : Terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap profesionalisme. 2) Dasar pengambilan keputusan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima atau jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. 3) Keputusan. Berdasarkan hasil uji t yang dilaksanakan pada uji regresi linier parsial diketahui nilai signifikansi pada table 17 sebesar **0,018** < dari **0,05** dan nilai t_{hitung} **2,460** > t_{tabel} **2,018**. Dengan demikian diambil keputusan bahwa H_0X ditolak dan H_1X diterima, artinya **terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan secara parsial variabel bebas Tunjangan Kinerja (X) terhadap variabel terikat Profesionalisme.**

Berdasarkan hasil dari tahap-tahap dalam pengujian data dengan menggunakan program SPSS versi 25 didapatkan hasil bahwa instrumen penelitian pada variabel bebas atau independent maupun variabel terikat atau dependent adalah valid dan reliabel. Pada tahap uji validitas variabel Tunjangan Kinerja (X),dan Profesionalisme (Y) yang terdiri dari masing-masing 5 pertanyaan didapatkan hasil bahwa seluruhnya valid, nilai r hitung dari 5 pertanyaan tersebut mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel memiliki instrumen atau pertanyaan yang valid.

Dalam Uji Validitas nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dan Pearson Correlation bernilai positif maka item-item dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid dan pada uji Reliabilitas terhadap kedua variabel penelitian juga dilaksanakan dengan program SPSS versi 25 sehingga didapatkan hasil bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* pada kedua variabel penelitian (X dan Y) lebih besar dari 0,60. Dari nilai tersebut variabel-variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Pada Uji Asumsi Klasik peneliti menggunakan Uji Normalitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Pada Uji Normalitas yang merujuk pada hasil uji *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil dengan nilai 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal. Pada Uji Autokorelasi didapatkan nilai *Durbin-Watson* adalah sebesar 1,698 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai dU 1,561 dan kurang dari (4-dU) 2,336 yang berarti tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Selain itu pada Uji Heteroskedastisitas juga menunjukkan hasil tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu ditunjukkan dengan hasil nilai *sig* dari variable penelitian X lebih besar dari 0.05, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Pada tahap pengujian hipotesis yang dilaksanakan berdasarkan perhitungan dari beberapa analisis yang dilaksanakan dengan program SPSS versi 25 diantaranya adalah regresi linier dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis awal yang diajukan peneliti yaitu jika tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme adalah terbukti. Setelah melaksanakan pengolahan

data dari hasil kuesioner yang kemudian dilakukan analisis data tersebut dengan SPSS 25, peneliti dapat membuktikan hipotesis penelitian bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap profesionalisme. Berikut adalah beberapa hubungan antara variable tunjangan kinerja dengan teori :

a. Tunjangan kinerja dengan teori tunjangan kinerja menurut Bangun (2012) tunjangan adalah bagian dari kompensasi pegawai yang diberikan sebagai pemicu agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya lebih baik lagi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berdasarkan penelitian diatas pemberian tunjangan kinerja dapat memotivasi para pekerja atau pegawai untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.
b. Tunjangan kinerja dengan teori kinerja yaitu kinerja adalah bentuk suatu pencapaian atau hasil dari sebuah pekerjaan dilaksanakan secara individu atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Berdasarkan teori tersebut maka tunjangan kinerja akan diberikan sesuai dengan hasil atau pencapaian kinerja yang telah dilakukan.
c. Tunjangan kinerja dengan teori kesejahteraan yaitu menurut Pramata,dkk (2012) kesejahteraan adalah nilai kepuasan dari hasil konsumsi pendapatan yang dimiliki dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan. Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh kepada kesejahteraan seseorang, karena dapat membantu seseorang tersebut, terutama dalam bidang ekonomi.
d. Tunjangan kinerja dengan teori profesionalisme yaitu bahwa profesionalisme adalah sikap kerja seseorang terhadap profesinya dan dapat dinilai baik dan unggul, serta seseorang yang profesional berarti ahli dalam bidangnya. Menurut penelitian diatas membuktikan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap profesionalisme. Tunjangan kinerja yang diberikan akan meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja dan sesorang tersebut akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan disitulah timbul sikap professional atau profesionalisme seseorang dalam bekerja.

Penelitian diatas dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji t table 17 sebesar **0,018** < dari **0,05** dan nilai t_{hitung} **2,460** > t_{tabel} **2,018**, artinya **terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan secara parsial variabel bebas Tunjangan Kinerja (X) terhadap variabel terikat Profesionalisme.** Demikian dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kesejateraan seseorang dan dapat meningkatkan profesionalisme**.**

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Tunjangan kinerja berpengaruh kepada kesejahteraan dan dapat meningkatkan profesionalisme personel. 2) Semakin tinggi tunjangan kinerja yang diterima oleh personel maka akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban, sehingga akan muncul profesionalisme dalam bekerja dan melaksanakan tugas tersebut. Disarankan dengan adanya pemberian tunjangan kinerja personel dapat lebih profesional melaksanakan tugas-tugas yang di embankan kepadanya, serta adanya kenaikan

persentase tunjangan kinerja yang diterima.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Bina Aksara.

Burhan, B. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis Dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi.* Raja Grafindo Persada.

Balqis D. M.(2020) Pengaruh efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Kinerja Pegawai*

Elfadilla, M. B. (2018). pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di bank BRI Syariah. *beban kerja*.

Harefa, Andreas (2004). *Membangkitkan Etos Profesionalisme* . Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Kaelan.M.S (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Interdisipliner*. Yogyakarta : Paradigma

Kadarisman (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Lestari, D. (2017). pengaruh kinerja pegawai, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kualitas pelayanan di disdukcapil kabupaten malang. *pengaruh kinerja*.

Liza Hardani, Ahmad Alim, Dahniar.(2016) dengan judul pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai karantina pertanian kelas I banjarmasin. *Tunjangan Kinerja*

Margono (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta

Putri, N. g. (2015). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Optimalisasi Kerja. *Tunjangan Kinerja*

Suwartono. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Andi.

Sukmadinata, Nana Syaodih (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Sugiyono (2018). *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT.Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D.* Bandung : PT.Alfabeta

Undang-Undang Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Pasal 3 ayat (1) tentang Pokok-pokok Kepegawaian*

Ulfha, S. M. (2018). pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai. *motivasi kerja*.