

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja Daerah Sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta dalam Perspektif Ekonomi Islam

Tita Putri Astuti^{1*}, Alfira Sofia²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia

*Email korespondensi: titaputriastuti@upi.edu

Abstract

The purpose of the study was to determine, analyze and explain the influence of the influence of motivation on employee performance with regional performance allowances as an intervening variable at the Regional Inspectorate of Purwakarta Regency. The research was conducted using descriptive verification method, namely collecting, presenting and analyzing data using statistical tests. Comparing research results with existing theories and previous research. The sample used in this study were 77 employees of the Regional Inspectorate of Purwakarta Regency with the sampling technique using Disproportionary Stratified Sampling (sampling technique using certain criteria). The research instrument used a questionnaire and analyzed using path analysis. Calculations obtained that there is a relationship between Motivation (X) and Regional Performance Allowance (Y) indicated by the correlation coefficient value of 0.809. The relationship between Motivation (X) and Employee Performance (Z) is indicated by the correlation coefficient value of 0.866. The magnitude of the influence of motivation and regional performance allowances partially on employee performance is 17% ($0.412 \times 0.412 \times 100\% = 17\%$) with a significant effect. The magnitude of the simultaneous influence of motivation and regional performance allowances on employee performance is 85.9% with a significant effect.

Keywords: Motivation, employee performance, regional performance allowance, Islamic economic

Saran sitasi: Astuti, T. P., & Sofia, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja Daerah Sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1096-1103. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7936>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7936>

1. PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data jumlah pegawai negeri sipil di Indonesia yang dibedakan dalam beberapa kategori dan golongan sampai dengan bulan Juni 2022 sebanyak 4.286.918 orang. Jumlah Pegawai berdasarkan tempat di Instansi Pusat sebanyak 968.843 (22,60%) orang, dan di Instansi Daerah sebanyak 3.318.075 (77,40%) dari seluruh Pegawai Negeri Sipil dalam kategori tempat yang ada di Indonesia. Adapun jumlah pegawai berdasarkan jabatan yaitu jabatan struktural sebanyak 459.986 (10,73%), jabatan fungsional sebanyak 1.676.185 (38,10%), dan jabatan tertentu yang bagi menjadi tenaga kesehatan sebanyak 310.353 (7,24%), tenaga teknis sebanyak 322.827 (7,53%) dan tenaga pendidik sebanyak 1.517.567 (35,40%). Distribusi Pegawai

Negeri Sipil di Indonesia, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia pada Juni 2022

Kategori	Berdasarkan Bagian	Spesifikasi Tugas	Jumlah Pegawai	Presentase (%) Pegawai
Tempat	Instansi Pusat	-	968.843	22,60%
	Instansi Daerah	-	3.318.075	77,40%
Total			4.286.918	100%
Jabatan	Struktural	-	459.986	10,73%
	Fungsional	-	1.676.185	39,10%
	Tertentu	Tenaga Teknis	322.827	7,53%
		Tenaga Kesehatan	310.353	7,24%
		Tenaga Pendidik	1.517.567	35,40%
Total			4.286.918	100%

Diolah peneliti, dari Badan Pusat Statistik (2022) Data di atas memperlihatkan bahwa 4.286.918 warga di Indonesia memilih pegawai negeri sipil sebagai pekerjaannya. Dalam mencapai visi, misi, dan tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan oleh keputusan bersama, perlunya kondisi yang kondusif dan

keharmonisan antar instansi pemerintah, dan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya secara efektif dan efisien, dengan masing-masing mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan pemerintahan.

Dalam suatu instansi sangat dibutuhkan pegawai yang profesional, teliti, dan mempunyai kemampuan yang dapat diaplikasikan dalam melakukan tugasnya. Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintah yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan suatu instansi, karena pegawai mempunyai tugas yang bersinergis secara langsung bersama masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting. Ardana *et al* (2012) dalam Samsuni (2017) menyatakan bahwa setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya. Salah satu fungsi personalia/manajemen sumber daya manusia.

Inspektorat merupakan salah satu unit yang melakukan pengawasan pada pemerintahan daerah, dimana memiliki tugas yang sama dengan auditor internal. Sehingga, inspektorat memegang peranan penting dalam proses terciptanya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Dalam menjalankan kewenangannya, Inspektorat Daerah diatur dalam sebuah Undang-Undang diantaranya UU No. 12 tahun 2017 tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Kinerja pegawai bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu instansi pemerintahan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan instansi pemerintahan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Veithzal Rivai (2011) dalam Yullyanti (2016). Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam

meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Sidanti, 2015).

Menurut Winardi (2004) dalam Haryanto & Sriwidodo (2010) “Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.”

Pemberian motivasi terhadap pegawai sangat penting untuk dilakukan agar para pegawai yang bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (Mangkunegara, 2011). Kondisi energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, method, materials, machine, and market*. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Manajemen menurut para ahli.

Hasibuan (2011) dalam bukunya yang berjudul manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”, dan Menurut Rivai (2010) pengertian manajemen adalah “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan”.

Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Hasibuan (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu “Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Mangkunegara (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

Dalam suatu perusahaan manusia adalah merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lainnya.

2.2. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Benardin dan Russel (2000) dalam Donni Juni Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Adapun menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, Mangkunegara (2006) dalam (Donni Juni Priansa, 2018) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya adalah terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya (*the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi kinerja berdasarkan beberapa indikator kinerja pegawai menurut Bernandi & Russell dalam Rully (2012) yaitu:

- Quantity of work* (kualitas pekerjaan) : Kualitas kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- Quality of work* (kualitas pekerjaan) : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- Job Knowledge* (pengetahuan dan pekerjaan) : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- Creativeness* (*krativitas*) : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- Cooperation* (*kerjasama*) : Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (Sesama anggota organisasi).
- Dependability* (*dapat diandalkan*) : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- Initiative* (*inisiatif*) : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- Personal Qualities* (kualitas personal) : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dikerjakan oleh

seseorang atau kelompok untuk dapat mencapai hasil kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mulyani, 2015).

2.3. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *move* yang artinya menggerakkan. Sedangkan dalam bahasa inggris dikenal dengan kata *motivation* yang berarti dorongan. Dengan demikian pengertian dari kata motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam individu maupun luar individu. Dengan adanya motivasi atau suatu dorongan seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2011) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan pengertian motivasi menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2011) disebutkan bahwa “*Direction or motivation is essence, it as a skill in aligning employee and organization interest so that behaviour result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives*”.

Teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011) Motivasi memiliki beberapa teori yaitu:

a. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai sesuatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa.

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu *Existence Needs* adalah kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, *Relatedness Needs* adalah kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja dan *Growth Needs* adalah kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

c. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan insigntif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah

laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. (Mangkunegara, 2011).

d. Teori Drive

Konsep *Drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai *energy* yang mendorong organisasi melakukan suatu tindakan. Kata *Drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang.

e. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang pegawai ketimbang pada Insting atau habit.

Dimensi pengukuran motivasi menurut teori kebutuhan McClelland dalam (Mangkunegara, 2011) berfokus paada tiga kebutuhan yaitu berikut ini :

- a. *Need of achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung berani untuk mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaann lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need of Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk meliki pengaruh terhadap orang lain.

2.4. Tunjangan Kinerja Daerah

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, maka perlu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk pemberian tunjangan kinerja daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri

Nomor 21 Tahun 2011, menyebutkan pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berupa tunjangan kinerja daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dan calon pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, maka perlu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk pemberian tunjangan kinerja daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, menyebutkan pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berupa tunjangan kinerja daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana Tunjangan Kinerja Daerah, motivasi dan kinerja di Inspektorat Kabupaten Purwakarta. Penelitian dengan pendekatan verifikatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Tunjangan Kinerja Daerah sebagai Variabel Intervening pada Inspektorat Kabupaten Purwakarta.

3. HASIL PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dari metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini mengenai masing-masing variabel, dijabarkan sebagai berikut:

3.1. Motivasi di Inspektorat Kabupaten Purwakarta

Pada variabel motivasi, didapatkan total Tunjangan Kinerja Daerah di Inspektorat Kabupaten Purwakarta Pada variabel tunjangan kinerja daerah, didapatkan total skor sebanyak 2.022 dengan skor rata-rata sebesar 337 yang berada pada rentang skala 293,7 sampai 355,4 atau pada kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja daerah yang ada di Inspektorat Kabupaten Purwakarta sudah dikategorikan sangat baik saat ini.

3.2. Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Purwakarta

Pada variabel tunjangan kinerja daerah, didapatkan total skor sebanyak 4.293 dengan skor rata-rata sebesar 286,2 yang berada pada rentang skala 262 sampai 293,7 atau pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Purwakarta sudah dikategorikan baik saat ini.

Adapun pembahasan dari metode Verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini mengenai masing-masing variabel, dijabarkan sebagai berikut :

a. Koefisien Korelasi

Skor sebanyak 2.380 dengan skor rata-rata sebesar 297.5 yang berada pada rentang skala 293,7 sampai 355,4 atau pada kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada di Inspektorat Kabupaten Purwakarta sudah sangat baik bagi pegawainya. Hasil pengujian menggunakan SPSS versi 21, menunjukan korelasi antar variabel dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 2
Koefisien Jalur Motivasi Terhadap Tunjangan Kinerja Daerah

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,642	,206		3,121
	Motivasi	,804	,068	,809	,000
a. Dependent Variable: Tunjangan					

Sumber : Hasil penghitungan penulis dengan SPSS Versi 21.

Pada kedua tabel di atas dapat dilihat bahwa hubungan antara **Motivasi (X) dengan Tunjangan Kinerja Daerah (Y)** ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,809. Arah hubungan positif Motivasi dengan Tunjangan Kinerja Daerah menunjukkan bahwa Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah terlihat saling berkorelasi positif dan masuk dalam kategori kuat. Motivasi yang tinggi akan diikuti dengan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,649	,36361

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Tunjangan Kinerja Daerah yang semakin tinggi pula. Demikian pula sebaliknya, Motivasi yang rendah akan diikuti Tunjangan Kinerja Daerah yang rendah. Hubungan antara **Tunjangan Kinerja Daerah (Y) dengan Kinerja Daerah (Z)**. Ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,866. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa hubungan Tunjangan Kinerja Daerah dan Kinerja Daerah berbanding lurus dan masuk dalam kategori kuat, dimana semakin baik Tunjangan Kinerja Daerah akan semakin meningkatkan Kinerja Daerah.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Terhadap Tunjangan Kinerja Daerah Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh dari Motivasi terhadap Tunjangan Kinerja Daerah ditunjukkan oleh Koefisien determinasi diperoleh dari mangkuadratkan nilai koefisien jalur, jadi koefisien determinasi Motivasi terhadap Tunjangan Kinerja Daerah menggunakan rumus sebagai berikut: $R^2 = \rho^2 = 0,809^2 = 0,654$

Hasil pengolahan data yang telah diolah oleh penulis menggunakan *software SPSS 21* untuk nilai koefisien determinasi Motivasi terhadap Tunjangan Kinerja Daerah maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3

Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Tunjangan Kinerja Daerah

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,649	,36361

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Hasil penghitungan peneliti dengan SPSS Versi 21

Tabel 3 Hasil penelitian menunjukkan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 65,4% terhadap Tunjangan Kinerja Daerah. Hal ini berarti jika Motivasi semakin tinggi maka akan meningkatkan Tunjangan Kinerja Daerah. Adapun pengaruh faktor-faktor lain diluar Motivasi ada sebesar : $100 - 65,4\% = 34,6\%$.

c. Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh dari Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Daerah ditunjukkan oleh Koefisien determinasi diperoleh dari mangkuadratkan nilai koefisien jalur, jadi koefisien determinasi Tunjangan Kinerja

Tabel 4

Koefisien Determinasi Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,859	,855	,21207

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Motivasi

Sumber : Hasil penghitungan penulis dengan SPSS Versi 21

Tabel 4 Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah memberikan pengaruh sebesar 85,9% terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti jika Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah semakin tinggi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Adapun pengaruh faktor-faktor lain diluar Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah ada sebesar : $100 - 85,9\% = 14,1\%$.

d. Pembahasan Path Analysis

Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Tunjangan Kinerja Daerah

Tabel 5

Koefisien Jalur Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,642	,206		3,121
	Motivasi	,804	,068	,809	,000

a. Dependent Variable: Tunjangan

Sumber : Hasil penghitungan penulis dengan SPSS Versi 21

Koefisien jalur (X) Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Z) ditunjukkan oleh nilai standardized coefficients pada Tabel 3.4 di atas. Diperoleh koefisien jalur Motivasi terhadap

Kinerja Pegawai (ρ_{ZX}) sebesar 0,412. Nilai ini merupakan bobot pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kinerja Daerah. Koefisien jalur (Y) Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai (Z) ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* pada Tabel 4.55 di atas. Diperoleh koefisien jalur Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai (ρ_{ZY}) sebesar 0,561. Nilai ini merupakan bobot pengaruh langsung variabel Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai. Hasil yang diperoleh dari pengaruh X terhadap Y dan Y terhadap Z maka penulis dapat diringkas rumus tersebut sebagai berikut:

b_{YX} (koef. regresi X-Y) = 0,809 Se_{YX} = 0,068

b_{ZX} (koef. regresi X-Z) = 0,412 Se_{ZY} = 0,067

b_{ZY} (koef. regresi Y-Z) = 0,561 Se_{ZY} = 0,067

4. KESIMPULAN

Dari penjabaran identifikasi dan rumusan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil penelitian dan pembahasan dapat dilihat bahwa untuk variabel motivasi memiliki total skor sebanyak 2.380. Dengan nilai rata-rata sebesar 297,5. Hal ini menunjukkan pegawai merasa sangat setuju dengan motivasi yang saat ini mereka rasakan dan dapatkan di Inspektorat Kabupaten Purwakarta. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata dari hasil penyebaran kuesioner, yaitu sebesar 297,5 dan berada pada kriteria sangat setuju. Selanjutnya yaitu berdasarkan hasil penelitian dari kuisisioner yang disebarkan kepada 77 pegawai di Inspektorat Kabupaten Purwakarta, variabel tunjangan kinerja pegawai memiliki 6 indikator dan memperoleh total skor sebanyak 2.022. Dari total skor tersebut, diperoleh nilai rata-rata sebesar 337 dan dijelaskan dalam gambar 4.31 bahwa angka tersebut masuk dalam kategori sangat setuju.

Hasil penelitian dengan menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada 77 pegawai di Inspektorat Kabupaten Purwakarta, didapatkan hasil seperti yang sudah dijabarkan melalui penjelasan deskriptif untuk setiap indikator pada variabel kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dapat dilihat total skor yang diperoleh untuk variabel kinerja pegawai adalah sebanyak 4.293, dengan rata-rata adalah 286,2. Adanya korelasi yang tinggi dari Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah di Inspektorat Kabupaten Purwakarta. Perhitungan diperoleh adanya hubungan antara Motivasi (X) dengan Tunjangan Kinerja Daerah (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,809. Arah

hubungan positif Motivasi dengan Tunjangan Kinerja Daerah menunjukkan bahwa Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah terlihat saling berkorelasi positif dan masuk dalam kategori kuat. Motivasi yang semakin baik akan semakin meningkatkan Tunjangan Kinerja Daerah. Adanya korelasi yang tinggi dari Motivasi dan Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Purwakarta.

Hubungan antara Motivasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Z) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,866. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai berbanding lurus dan masuk dalam kategori kuat, di mana Motivasi yang semakin baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah secara parsial terhadap Kinerja Pegawai adalah $17\% (0,412 \times 0,412) \times 100\% = 17\%$ dengan pengaruh yang signifikan. Besarnya pengaruh simultan Motivasi dan Tunjangan Kinerja Daerah terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 85,9% dengan pengaruh yang signifikan.

Islam mengajarkan kita agar dalam bekerja dilakukan dengan sungguh-sungguh dan sepuh hati, baik terhadap pekerjaannya sendiri maupun ketika kita bekerja pada orang lain. Hal tersebut bagian dari keimanan kita pada Allah bahwasanya kita selalu dalam pengawasan Allah SWT sekaligus bagian dari ikhtiyar peningkatan ekonomi dengan cara yang barokah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Andisi, C., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensansi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 2748-2757.
- Burso, D. (2018). Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Predamedia Group.
- Daerah, P. (2018). Peraturan Pemerintah Oleh Bupati Purwakartatentang Penetapan Besaran Tunjangan Kinerja Dinamis Di Lingkungan Ispektorat Daeah (Hal. Nomor: 841/Kep.49-Inspektorat/2018). Purwakarta: Bupati.
- Dito, A. H. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerjasebagai Variabel Intervening . Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Donni Juni Priansa, S. S. (2018). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, Cv.

- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 187 - 193.
- Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan . *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* , 47- 57.
- Hasibuan, D. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia, P. (2011). Tentang Pengaturan Pemberian Tunjangan Kinerja Kepada Pegawai Atau Biasa Disebut Remunisasi. Peraturan Kepala Bkn Nomor 21 Tahun 2011 (Hal. Peraturan Menpan & Rb No 34). Jakarta: Badan Kepegawaian Daerah.
- Indonesia, P. (2018). Peraturan Perundang- Undangan Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan Daerah (Hal. 132). Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Indonesia, P. (T.Thn.). Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri.
- Indonesia, P. (2007). Undang Undang No. 12 Tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 47. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara 2007.
- J, Anitha. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. *Nternational Journal Of Productivity And Performance Management*, Vol. 63 Issue: 3, 308-323.
- Kinick, A., & Williams, B. K. (2016). *Management: A Practical Introduction* (7th Ed.). New York, U.S.A: Mcgraw-Hill Education.
- Krisnandar, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mas Sumbiri. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-Setting Theoryof Motivation. *Nternational Journal Of Management, Business, And Administration* volume 15, 4.
- Mahendra. (2016). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Mangkunegara , A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Maria, R. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat Pt.Asuransi Jasa Indonesia (Persero) .Semarang: Universitas Diponegoro Semarang .
- Mulyani, S. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Area Mamuju. Jakarta, Dki Jakarta.
- Noprian, K. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cv.R.A.De.Rozarie .
- Rizkiyani, N. (2013). Pengaruh Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bri Kantor Unit Pageruyung, Kendal) . Semarang: Universitas Negeri Semarang .
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey, U.S.A: Pearson Education, Inc. .
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka* , 44-53.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Innovation & Application Of Technology For Managing Industries* , 18-23.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda . *Innovation & Application Of Technology For Managing Industries* , 18-23.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Tjahjono, H. K. (2015). Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Bps Diy. *Siasat Bisnis*, 124-131.
- Wardani, N. R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sung Won Indonesia. Karawang: Universitas Singaperbangsa singaperbang.
- Yullyanti, E. (2016). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 131-139.
- Zaenudin, A. (2016). Pengaruh Insentif, Tunjangan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.