



Contents list available at: <https://ejournal.kampusmelayu.ac.id>

MAISHA: Journal of Sharia Economics

Journal homepage: <https://ejournal.kampusmelayu.ac.id/index.php/MAISHA>

Pengaruh Gaji, Tunjangan Kinerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi

Fathiyyatur Rahmah¹, Mohammad Yunus²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sulthan Thoha Shaifuddin Jambi

Article Info

Paper type:

Research Paper

Keywords:

Gaji, Tunjangan Kinerja, Insentif, Motivasi Kerja

Article history:

Received: April 2, 2025

Accepted: May 5, 2026

Available online: May 9, 2025

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji yang sesuai prinsip syariah terhadap motivasi kerja pegawai, pengaruh tunjangan kinerja yang sesuai prinsip syariah terhadap motivasi kerja pegawai, dan pengaruh insentif yang sesuai prinsip syariah terhadap motivasi kerja pegawai serta pengaruh simultan gaji, tunjangan kinerja dan insentif yang sesuai prinsip syariah terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif, metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan pendekatan korelasional yang menganalisis pengaruh satu atau lebih variable x terhadap variable y. Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi dengan jumlah responden sebanyak 77 orang. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pembagian gaji yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, pembagian tunjangan kinerja yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, dan pembagian insentif yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi.

*Corresponding author: fathiyyaturrahmah@uinjambi.ac.id

Pendahuluan

Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan di dalam instansi pemerintahan. Sehingga pemenuhan kebutuhan hidup Pegawai Aparatur Sipil Negara menjadi hal yang wajib bagi pemerintah. Salah satu pemenuhan kebutuhan hidup Pegawai Aparatur Sipil dengan memberikan gaji, tunjangan kinerja dan insentif. Sebagaimana di atur di dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN), Bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada pegawai ASN serta menjamin kesejahteraan ASN. Dengan memberikan gaji, tunjangan kinerja dan insentif dapat memotivasi Pegawai ASN untuk lebih semangat dalam bekerja.

Memotivasi Pegawai Aparatur Sipil Negara diperlukan dalam setiap instansi termasuk instansi pemerintahan. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tanpa adanya motivasi maka tidak ada semangat kerja bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Semangat kerja yang ada di dalam diri seseorang terkadang menurun dan meningkat, karena semangat kerja seseorang itu dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari pekerjaan yang dilakukan, jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu sesuai dengan keinginannya maka semangat kerja akan meningkat, tapi jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu kurang sesuai dengan harapan yang diinginkannya maka semangat kerja seseorang akan menurun.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai mana dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dengan demikian, motivasi kerja sangat dibutuhkan seseorang agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Didin Hafidhuddin indikator motivasi kerja yang baik ialah sesuai dengan etika kerja Islami yang berdasarkan sifat-sifat Rasulullah, sebagai berikut: *Shiddiq*, berarti mempunyai kejujuran yang selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan. *Amanah*, mempunyai arti bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. *Tabligh*, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam bekerja. *Fathanah*, mempunyai arti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala yang menjadi tugas dan kewajibannya. *Isthiqomah*, mempunyai arti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik, meskipun menghadapi godaan dan tantangan.

Salah satu cara meningkatkan motivasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan kinerja dan insentif. Mengapa gaji, tunjangan kinerja dan insentif mempengaruhi motivasi kerja. karena gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan risiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Sedangkan insentif tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan.

Sistem penggajian ASN saat ini terdiri dari gaji pokok, tunjangan jabatan (bagi yang menduduki jabatan), tunjangan anak dan istri/suami, tunjangan pangan dan tunjangan lainnya. Dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dijelaskan bahwa jika seseorang menginginkan gaji besar harus giat dan lebih semangat bekerja. Kalau kinerja baik, maka gajinya juga baik, demikian sebaliknya. Peningkatan jumlah gaji pokok ASN ditentukan oleh kenaikan gaji berkala. Kenaikan gaji berkala menyesuaikan dengan kenaikan inflasi. Yang mana kenaikan gaji berkala diberikan setelah mempunyai masa kerja 2 tahun.

Misalnya ASN dengan gaji pokok Rp 2.465.900, kenaikan berkala Rp 2.613.854 dengan kenaikan 6%. Dengan selisih gaji sebelum dan sesudah kenaikan sekitar Rp 147.954,

maka jika dirapel selama enam bulan akan diterima sebesar Rp 887.724. Di samping itu, terdapat berbagai bentuk tunjangan diantaranya tunjangan jabatan yang terbagi menjadi 2 macam yaitu tunjangan jabatan struktural (bagi yang menduduki jabatan struktural, misal Eselon I, Eselon II, dan lain-lain), dan tunjangan jabatan fungsional khusus (misal dosen, peneliti, arsiparis, dan lain-lain). Tunjangan tersebut berupa tunjangan transportasi untuk mencukupi biaya transportasi yang dilakukannya untuk pergi ke tempat di mana bertugas, setidaknya satu kali satu kali transportasi yang dilakukannya. Berikut tunjangan keluarga antara lain sebesar 10% untuk seorang istri/suami, dan 2% untuk seorang anak (maksimal 2 orang anak) dan besaran ini dihitung dari gaji pokok). Dan terdapat pula tunjangan pangan, diberikan sejumlah 10 kg setiap orang (pegawai, istri/suami, anak) dan diberikan dalam bentuk natura @kg = Rp. 4.950.

Pasal 79 ayat 5 UU-ASN No. 5 Tahun 2014 menyebutkan gaji ASN yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Kemudian, pasal 80 ayat 6 berbunyi "Tunjangan ASN yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah". Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa tunjangan kinerja ASN yang bekerja di daerah sumber pembayar tunjangan berasal dari (APBD) bukan dari (APBN). Jadi, semakin besar pendapatan asli daerah (PAD) suatu daerah maka semakin besar pula tunjangan kinerja yang diperoleh namun sebaliknya, semakin kecil PAD suatu daerah maka semakin kecil pula tunjangan kinerja yang didapatkan oleh ASN tersebut. Indikator gaji berdasarkan aspek syariah terbagi 2 yaitu azas adil serta azas layak dan wajar, sebagai berikut: Adil artinya besaran kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Layak dan wajar berarti kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Di samping itu, tunjangan kinerja ASN dipengaruhi oleh kehadiran berupa jumlah jam kerja ASN yang dibuktikan dengan absensi sidik jari (elektronik) dan tanda tangan (manual). Pemberlakuan jam kerja sebagai tolak ukur pembayaran tunjangan kinerja. Namun pada kenyataannya banyak ASN yang memiliki absensi yang baik tapi tidak memiliki output kinerja yang baik. Maka di berlakukan pengisian E-kinerja secara rutin setiap bulannya bertujuan untuk menyeimbangkan antara absensi dan kinerja sebagai pertimbangan pembayaran tunjangan kinerja bagi ASN. Dengan adanya sistem absensi tersebut, diharapkan ASN lebih disiplin dalam bekerja sehingga memperoleh tunjangan kinerja yang diharapkan untuk mendorong semangat kerja agar tercapai kinerja yang baik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator tunjangan kinerja, yaitu: Kuantitas kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan sebenarnya. Kualitas kerja, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Pemanfaatan waktu, yang penggunaan masa kerja disesuaikan dengan kebijaksanaan instansi. Tingkat kehadiran. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai dibawah standar kerja ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi. Kerjasama, keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Insentif merupakan tambahan penghasilan pegawai yang diperoleh dari hasil retribusi. Retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi berupa retribusi kebersihan dan retribusi Hutan Kota. Perda No. 25 Tahun 2013 tentang perubahan atas Perwal No. 11 Tahun 2011 tentang tata cara pemberian dan pemanfaatan insentif pemungutan retribusi daerah. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi. Insentif pada perangkat daerah ada karena adanya pemungutan retribusi. Sebab, tidak semua perangkat daerah memperoleh insentif bagi ASNnya. Menurut Sarwoto adapun indikator insentif sebagai berikut: Bonus, adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Jaminan sosial, insentif dalam bentuk ini biasanya

diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata dan otomatis. Pemberian penghargaan, sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah menghasilkan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan instansi. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.

Sistem pemungutan retribusi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi terbagi 2 yaitu, retribusi kebersihan yang dipungut melalui tambahan pembayaran retribusi pelayanan persampahan pada bidang usaha di kota jambi setiap tahunnya, retribusi denda pembuangan sampah sembarangan dan retribusi Hutan Kota yang dipungut setiap kali ada pengunjung yang masuk ke Hutan Kota.

Tabel 11. Lampiran Berita Acara Rekonsiliasi Penerimaan

No	Uraian Penerimaan	Target Januari-Maret Tahun 2020	Target April-Desember Tahun 2020 (Recofusing)	Target Yang Tercapai Dlh Tahun 2020
1	Retribusi Pelayanan Persampahan/Kebersihan	11.500.000.000	8.845.640.000	9.803.466.139
2	Pendapatan Denda Retribusi Jasa Umum (Kebersihan)	391.637.953	391.637.953	376.607.400
3	Retribusi Masuk Hutan Kota H.Muhammad Sabki	150.000.000	115.500.000	91.754.000
JUMLAH		12.041.637.953	9.352.777.953	10.271.827.539

Contoh pada tahun 2020, target pemungutan retribusi senilai Rp. 12.041.637.953/tahunnya namun, pada bulan April 2020 terjadi pemangkasan dikarenakan covid-19 sehingga target retribusi hanya senilai Rp.9.352.777.953/tahunnya. dalam setahun perangkat daerah harus mampu mengumpulkan pertriwulan. Yang mana satu triwulan harus mencapai target Rp. 2.338.194.488 agar dalam masa 4 triwulan diperoleh Rp.9.352.777.953. Jika target terpenuhi maka ASN dapat memperoleh insentif berupa 5% dari target yang di rencanakan pertriwulannya. Namun, Jika target melampaui batas maka akan dikembalikan ke kas daerah atau jika tidak mencapai target maka ASN tidak akan memperoleh insentif yang diharapkan. Pada tahun 2020, Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi mampu mencapai target bahkan over target senilai Rp. 10.271.827.539 sehingga pemberian insentif untuk para ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi dapat terpenuhi. Maka dari itu, insentif mampu meningkatkan motivasi kerja ASN agar lebih semangat dalam mencapai target yang direncanakan.

Syariat islam dalam hal ini telah memberi pandangan bahwa kompensasi bagi karyawan itu harus memenuhi beberapa prinsip. Menurut pandangan Yusuf Qardhawi salah seorang ulama besar Islam yang dikutip oleh Syarifah Nurfarhanah memaparkan suatu konsep bahwasanya penentuan upah itu harus memenuhi 2 (dua) azas yaitu azas 'adil' dan azas 'layak dan wajar'. Dari pendapat tersebut ditarik kesimpulan dari hasil penelitian bahwa sistem kompensasi pada instansi pemerintahan sudah memiliki azas adil dan layak wajar karna mengacu pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN), Bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada pegawai ASN serta menjamin kesejahteraan ASN. Namun, dari sistem kompensasi yang sudah memenuhi azas adil dan layak masih ditemukan masalah berupa kurangnya motivasi kerja bagi ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi yang mana masih terdapat ASN yang datang kerja terlambat dan kurang adanya semangat dalam bekerja.

Methodology

Penelitian ini berupa data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian deskriptif kuantitatif. Objek dari penelitian ini ialah gaji, tunjangan kinerja, insentif dan motivasi kerja pada Pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN dan non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi yang berjumlah 151 Pegawai. Sampel yang akan diteliti adalah para Pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi yang berjumlah 77 Pegawai. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja Pegawai dan Variabel Independen dalam penelitian ini adalah gaji, tunjangan kinerja dan insentif. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi e-views.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Uji Korelasi

Uji Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja.

Uji Korelasi Gaji Terhadap Motivasi Kerja

a. Kriteria pengujian

Jika nilai $P < \alpha$ maka tolak H_0

Jika nilai $P > \alpha$ maka terima H_0

```
> cor.test(data$GJ, data$MK)

Pearson's product-moment correlation

data: data$GJ and data$MK
t = 11.81, df = 75, p-value < 2.2e-16
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
 0.7108296 0.8727587
sample estimates:
      cor 
0.806418
```

Gambar 1. Hasil uji korelasi pearson Korelasi Gaji Terhadap Motivasi Kerja

Kesimpulan diperoleh sebagai berikut:

nilai $P < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0

Sudah cukup bukti untuk menyatakan bahwasanya terdapat hubungan positif antara variabel gaji terhadap variabel motivasi kerja.

Uji Korelasi Tunjangan Kerja Terhadap Motivasi Kerja



```
> cor.test(data$TK,data$MK)

Pearson's product-moment correlation

data: data$TK and data$MK
t = 16.692, df = 75, p-value < 2.2e-16
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
 0.8283531 0.9272693
sample estimates:
      cor 
0.8876441
```

Gambar 2. Hasil Uji Korelasi Pearson Korelasi Tunjangan Kerja Terhadap Motivasi Kerja
Berdasarkan gambar, diperoleh sebagai berikut:
nilai $P < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0

Sudah cukup bukti untuk menyatakan bahwasanya terdapat hubungan positif antara variabel tunjangan kerja terhadap motivasi kerja.

Uji Korelasi Insentif Terhadap Motivasi Kerja

```
> cor.test(data$IF,data$MK)

Pearson's product-moment correlation

data: data$IF and data$MK
t = 11.918, df = 75, p-value < 2.2e-16
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
 0.7144538 0.8745023
sample estimates:
      cor 
0.8089779
```

Gambar 4.3, hasil uji korelasi pearson Korelasi Insentif Terhadap Motivasi Kerja
Berdasarkan gambar, diperoleh sebagai berikut:
nilai $P < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0
Sudah cukup bukti untuk menyatakan bahwasanya terdapat hubungan positif antara variabel insentif terhadap motivasi kerja.

Model Regresi Berganda

Regresi Berganda digunakan untuk mengestimasi hubungan antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam hal ini pengujian analisis regresi terutama digunakan untuk dua tujuan yang berbeda secara konseptual.

Model regresi $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, dengan:

Y = Motivasi Kerja

X_1 = Gaji

X_2 = Tunjangan Kerja

X_3 = Insentif

b_0 = Konstanta atau *intercept*

b_1 = Koefisien Regresi atau *Slope* X_1

b_2 = Koefisien Regresi atau *Slope* X_2

b_3 = Koefisien Regresi atau *Slope* X_3

```
> summary(lm(data$MK~data$GJ+data$TK+data$IF))

Call:
lm(formula = data$MK ~ data$GJ + data$TK + data$IF)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.55984 -0.31751 -0.03237  0.44599  2.48928

Coefficients:
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  2.07041    0.82616   2.506  0.0144 *
data$GJ       0.54014    0.11723   4.608 1.69e-05 ***
data$TK       0.52748    0.05317   9.920 3.58e-15 ***
data$IF       0.19321    0.07516   2.570  0.0122 *

Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.6941 on 73 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.8868,    Adjusted R-squared:  0.8822
F-statistic: 190.7 on 3 and 73 DF,  p-value: < 2.2e-16
```

Gambar 3. Hasil Model Regresi Berganda Menggunakan Aplikasi R

Berdasarkan Gambar , maka diperoleh model berikut:

$$Y = 2,07041 + 0,54014 X_1 + 0,52748 X_2 + 0,19321X_3$$

$$b_0 = 2,07041 \text{ persen}$$

Jika gaji, tunjangan kerja, dan Insentif sama dengan nol (tidak ada pendapatan) maka motivasi kerja adalah sebesar 2,07041.

$$b_1 = 0,54014 \text{ persen}$$

Setiap peningkatan gaji sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,54014.

$$b_2 = 0,52748 \text{ persen}$$

Setiap peningkatan tunjangan kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,52748.

$$b_3 = 0,19321 \text{ persen}$$

Setiap peningkatan insentif sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,19321.

Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian terhadap pengaruh semua variabel independen didalam model. Uji statistik f pada dasarnya menunjukan apakah semua variebel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

a. Kriteria pengujian

Jika nilai $P < \alpha$ maka tolak H_0

Jika nilai $P > \alpha$ maka terima H_0

```

> summary(lm(data$MK~data$GJ+data$TK+data$IF))

Call:
lm(formula = data$MK ~ data$GJ + data$TK + data$IF)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.55984 -0.31751 -0.03237  0.44599  2.48928

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  2.07041    0.82616   2.506  0.0144 *
data$GJ       0.54014    0.11723   4.608 1.69e-05 ***
data$TK       0.52748    0.05317   9.920 3.58e-15 ***
data$IF       0.19321    0.07516   2.570  0.0122 *
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.6941 on 73 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.8868,    Adjusted R-squared:  0.8822
F-statistic: 190.7 on 3 and 73 DF,  p-value: < 2.2e-16

```

Gambar 4. Hasil model regresi uji f menggunakan aplikasi R

Berdasarkan gambar, diperoleh sebagai berikut:

nilai $P < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0

Sudah cukup bukti untuk mengatakan bahwa minimal terdapat satu variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Uji T

Uji T dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

```

> summary(lm(data$MK~data$GJ+data$TK+data$IF))

Call:
lm(formula = data$MK ~ data$GJ + data$TK + data$IF)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.55984 -0.31751 -0.03237  0.44599  2.48928

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  2.07041    0.82616   2.506  0.0144 *
data$GJ       0.54014    0.11723   4.608 1.69e-05 ***
data$TK       0.52748    0.05317   9.920 3.58e-15 ***
data$IF       0.19321    0.07516   2.570  0.0122 *
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.6941 on 73 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.8868,    Adjusted R-squared:  0.8822
F-statistic: 190.7 on 3 and 73 DF,  p-value: < 2.2e-16

```

Gambar 5. hasil model regresi uji t menggunakan aplikasi R

Uji t b_0

- H_0 = Parameter b_0 tidak layak untuk masuk kedalam model regresi.
 H_1 = Parameter b_0 tidak layak untuk masuk kedalam model regresi
- $\alpha = 5\% = 0,05$
- Statistik uji
Uji t b_0
- Kriteria pengujian
Jika nilai $P < \alpha$ maka tolak H_0
Jika nilai $P > \alpha$ maka terima H_0
- Kesimpulan

Berdasarkan Gambar 4, diperoleh sebagai berikut:

nilai $P < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0

Sudah cukup bukti untuk mengatakan bahwa parameter b_0 layak untuk masuk kedalam model regresi.

Uji t b₁ (gaji terhadap motivasi kerja)

- a. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja.
 H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja.
- b. $\alpha = 5\% = 0,05$
- c. Statistik uji
Uji t b₁
- d. Kriteria pengujian
Jika nilai $P < \alpha$ maka tolak H_0
Jika nilai $P > \alpha$ maka terima H_0
- e. Kesimpulan
Berdasarkan Gambar 4, diperoleh sebagai berikut:
nilai $P < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0
Sudah cukup bukti untuk mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja.

Uji t b₂ (Tunjangan kerja terhadap motivasi kerja)

- a. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan kerja terhadap motivasi kerja.
- b. H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan kerja terhadap motivasi kerja.
- c. $\alpha = 5\% = 0,05$
- d. Statistik uji
Uji t b₂
- e. Kriteria pengujian
- f. Jika nilai $P < \alpha$ maka tolak H_0
Jika nilai $P > \alpha$ maka terima H_0
- g. Kesimpulan
Berdasarkan Gambar 4, diperoleh sebagai berikut:
nilai $P < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0
Maka sudah cukup bukti untuk mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja.

Uji t b₃ (insentif terhadap motivasi kerja)

- a. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja.
 H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap motivasi kerja.
- b. $\alpha = 5\% = 0,05$
- c. Statistik uji
Uji t b₃
- d. Kriteria pengujian
Jika nilai $P < \alpha$ maka tolak H_0
Jika nilai $P > \alpha$ maka terima H_0
- e. Kesimpulan
Berdasarkan Gambar 4, diperoleh sebagai berikut: nilai $P < \alpha$ yaitu $0,01 < 0,05$ maka tolak H_0
Sudah sudah cukup bukti untuk mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap motivasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menentukan nilai determinasi dilakukan dengan melihat nilai R Square. Berikut hasil koefisien determinasi :

```

> summary(lm(data$MK~data$GJ+data$TK+data$IF))

Call:
lm(formula = data$MK ~ data$GJ + data$TK + data$IF)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.55984 -0.31751 -0.03237  0.44599  2.48928

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  2.07041    0.82616   2.506  0.0144 *
data$GJ       0.54014    0.11723   4.608 1.69e-05 ***
data$TK       0.52748    0.05317   9.920 3.58e-15 ***
data$IF       0.19321    0.07516   2.570  0.0122 *
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.6941 on 73 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.8868,    Adjusted R-squared:  0.8822
F-statistic: 190.7 on 3 and 73 DF,  p-value: < 2.2e-16

```

Gambar 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Menggunakan Aplikasi R

Berdasarkan Gambar 4, diperoleh sebagai berikut:

$$R^2 = 0,8822 \times 100\% = 88,22\%$$

$$\text{Sisa} = 100\% - 88,22\% = 11,78\%$$

Sehingga sebesar 88,22% keragaman dari variabel gaji, tunjangan kinerja, dan insentif dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Kemudian sisanya sebesar 11,78 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam model regresi berganda. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan Kolmogorow-Smirnov. Jika signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

```

> shapiro.test(model$residuals)

      Shapiro-Wilk normality test

data:  model$residuals
W = 0.939, p-value = 0.07011

```

Gambar 7. Hasil uji normalitas menggunakan aplikasi R

K esimpulan : Hasil pengujian menggunakan aplikasi R menunjukan bahwasannya data yang digunakan berdistribusi normal dengan nilai p-value $0,07 > 0,05$. Maka sudah cukup bukti untuk menyatakan bahwasannya data yang digunakan telah berdistribusi normal dan sudah layak untuk masuk kedalam model regresi.

Uji Multikolonearitas

Uji Multikolonearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam pengujian ini dapat menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Uji multikolonieritas ini terpenuhi apabila angka VIF tidak melebihi 10. Hasil uji multikolonieritas adalah sebagai berikut

```
> library(car)
Loading required package: carData
> vif(model)
data$GJ data$TK data$IF
2.675580 2.116928 3.050786
```

Gambar 8. Hasil Uji Multikolinearitas Menggunakan Aplikasi R

Kesimpulan : Hasil output menggunakan aplikasi R menunjukkan bahwasannya antara data gaji, tunjangan kerja, dan insentif dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas, karena nilai gaji, Tunjangan Kerja, dan insentif lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dari ketiga variabel bebas layak untuk masuk kedalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut Heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansinya, jika nilai signifikansinya $> \alpha$ (5%), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

```
> bptest(model)

studentized Breusch-Pagan test

data: model
BP = 2.3462, df = 3, p-value = 0.5037
```

Gambar 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Aplikasi R

Kesimpulan : Berdasarkan hasil output menggunakan aplikasi R di atas memperoleh nilai $p\text{-value } 0,50 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar.

1. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu pada periodet dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala auto korelasi dapat dilakukan dengan mendeteksi percobaan *Durbin-Watson* (Uji DW) dengan ketentuan jika D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat auto korelasi. Hasil uji auto korelasi adalah sebagai berikut:

```
> library(lmtest)
> dwtest(model)

Durbin-Watson test

data: model
DW = 1.8756, p-value = 0.2815
alternative hypothesis: true autocorrelation is greater than 0
```

Gambar 10. Hasil Uji Auto Korelasi Menggunakan Aplikasi R

Kesimpulan : Berdasarkan gambar 1.4 Hasil pengujian menggunakan aplikasi R diperoleh bahwa nilai Durbin Watson (DW) 1,87 Ini berarti tidak terdapat auto korelasi yang terpenuhi.

Diskusi

Variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dimana berdasarkan hasil uji menggunakan regresi linear berganda hasil nya menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki nilai signifikan ($0,00 < 0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,54014, sehingga ketika gaji meningkat maka akan meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan aplikasi R, hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yakni variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaji pegawai merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan).

Variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dimana berdasarkan hasil uji menggunakan regresi linear berganda hasil nya menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja memiliki nilai signifikan ($0,00 < 0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,52748, sehingga ketika tunjangan kinerja meningkat maka akan meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan aplikasi R, hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yakni variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Tunjangan kinerja adalah bayaran, upah atau gaji tambahan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang telah ia berikan terhadap organisasi yang besarnya diberikan atas hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi Pegawai ASN itu sendiri. Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dimana berdasarkan hasil uji menggunakan regresi linear berganda hasil nya menunjukkan bahwa variabel insentif kinerja memiliki nilai signifikan ($0,01 < 0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,19321, sehingga ketika tunjangan kinerja meningkat maka akan meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan aplikasi R, hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yakni variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan Gaji, tunjangan kinerja dan insentif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian gaji, tunjangan kinerja dan insentif yang tepat, pegawai akan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan hasil dari pekerjaannya pun menjadi jauh lebih baik. Begitu pula sebaliknya, jika gaji, tunjangan kinerja dan insentif tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan maka dapat menjadikan pegawai tersebut tidak semangat dalam melakukan segala tugas yang diberikan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan Gaji, tunjangan kinerja dan insentif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian gaji, tunjangan kinerja dan insentif yang tepat, pegawai akan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan hasil dari pekerjaannya pun menjadi jauh lebih baik. Begitu pula sebaliknya, jika gaji, tunjangan kinerja dan insentif tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan maka dapat menjadikan pegawai tersebut tidak semangat dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Disimpulkan bahwa gaji, tunjangan kinerja dan insentif sangat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Reference

Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta Selatan: Wali, 2012.

Muh. Kadarisman, *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Depok: PT Raja Grafindo Persada,

- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- Cholid dan Abu, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Undang-undang Dasar Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN.
- Peraturan Daerah No. 25 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Walikota No. 11 Tahun 2011 tentang tata cara pemberian dan pemanfaatan insentif pemungutan retribusi daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2014 yang mengatur gaji pegawai ASN (perubahan ke 16 dari Peraturan Pemerintah No. 77 Tahun 1977).
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang penilaian kinerja pegawai.
- Sri Ayu Damayanti, “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (study kasus di Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya)” Skripsi, 2018.
- Syarifah Nurfarhana “Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Syariah (Study Kasus di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan)” Skripsi, 2016.
- Muh. Asnawi Ridwani, “Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Tunjangan Kinerja Pada PNS (study kasus di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa)” Skripsi, 2017.
- Suwondo Kamanjaya, “Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja dan Layanan GO-RIDE terhadap Pendapatan Driver Go-JEK (Study Kasus di Kota Jambi)” Skripsi, 2018.
- Ismail, “Pengaruh Besaran Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Study Kasus di Bank Syariah Mandiri Kota Jambi)” Skripsi, 2018.
- Ratih Widyarti, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study Kasus di PT. Inti Indosawit Subur Kebun Tungkal Ulu)” Skripsi, 2018.
- Vallent Aflan Dino, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus di PT. Jasa Raharja Cabang Jambi)” Skripsi, 2019.
- Marzolina dan Kurniawaty Fitri. *Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja. Jurnal Manajemen. Vol. 21. No. 2. Universitas Riau: Pekanbaru. 2013.*
- Renggi dan Yummil. *Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Manajemen Dakwah. 2018.*
- Imam, *Studi Tentang Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jurnal Paradigma. Vol. 1, No. 3. 2020.*
- Kiki Cahaya Setiawan, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Raden Patah Vol 1 No.2. Palembang, 2015.*