

The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbm>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pengaruh Tunjangan Perbaikan Pendapatan dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

(Studi Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu)

Denis Srikandi Tabarani ^(1*) Muh. Syahrudin Ramadhan ⁽²⁾ Shoalihin ⁽³⁾

^(1*) Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

⁽²⁾ Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

Penulis Korespondensi. Denis Srikandi Tabarani
denissrikandi@gmail.com

Pernyataan Penulis

The author(s) declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dan spiritualitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Melibatkan 50 pegawai sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPP dan spiritualitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta motivasi kerja berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara TPP dan spiritualitas dengan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pengambil kebijakan dalam merancang program yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini menyoroti pentingnya kombinasi antara insentif finansial dan nilai - nilai spiritual dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dengan memahami interaksi antara TPP, spiritualitas, dan motivasi kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pemerintah.

Kata Kunci: Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP), Spiritualitas, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Sektor Publik

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di lembaga pemerintah seperti Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu. Kinerja yang baik mencerminkan profesionalisme dan dedikasi pegawai, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Dua komponen penting yang mempengaruhi kinerja adalah keyakinan

pegawai dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Selain itu, spiritualitas, yang mencakup nilai-nilai dan makna dalam pekerjaan, dapat memberikan motivasi intrinsik yang kuat bagi pegawai untuk berkontribusi secara maksimal, terutama jika TPP meningkatkan kesejahteraan mereka. (Robbins, 2017). TPP diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa insentif moneter seperti TPP dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Namun, beberapa pegawai tidak merasakan dampak positif TPP terhadap kinerja mereka, menunjukkan bahwa elemen tambahan seperti iman juga perlu dipertimbangkan. Spiritualitas dapat memberikan motivasi intrinsik yang kuat bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik (Deci, 2000).

Motivasi kerja berfungsi sebagai faktor intervensi yang menghubungkan TPP dan iman dengan kinerja karyawan. Teori motivasi Maslow menjelaskan bahwa setiap orang memiliki hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi, dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks ini, TPP dapat dilihat sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, sedangkan spiritualitas membantu memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Grand Teori Herzberg tentang Dua Faktor juga relevan, di mana faktor motivasi dan pemeliharaan saling berinteraksi untuk mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai (Herzberg, F, 1966). Penelitian ini penting karena banyak studi sebelumnya hanya menguji pengaruh langsung TPP dan spiritualitas terhadap kinerja tanpa memasukkan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian yang menggabungkan ketiga faktor ini dalam konteks lembaga pemerintah daerah, khususnya Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan saran bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Kahn, W. A, 1990).

Kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu merupakan indikator penting untuk mengukur efisiensi dan efektivitas organisasi. TPP dan keyakinan pegawai adalah dua komponen yang dapat mempengaruhi kinerja. Studi Mangkunegara (2019) menemukan bahwa TPP meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja. Penelitian di Klinik Prima Husada menunjukkan bahwa iman karyawan meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja, dan nilai-nilai spiritual dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian di Inspektorat Daerah Mappi juga menemukan bahwa disiplin kerja dan TPP memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel intervensi yang memperkuat hubungan ini.

Penting untuk memahami hubungan antara spiritualitas dan TPP dalam mempengaruhi kinerja karyawan, serta peran motivasi sebagai variabel intervensi. Studi Sari dan Rahardjo (2020) menemukan bahwa karyawan yang menerima TPP memiliki motivasi lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian (Prasetyo, 2021) menunjukkan bahwa karyawan dengan nilai spiritual yang kuat lebih termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan, menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu serta memberikan saran untuk pengambil kebijakan. Studi sebelumnya lebih menekankan pada pengaruh TPP dan disiplin kerja, tetapi penelitian ini menggabungkan spiritualitas sebagai komponen yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga berusaha memberikan wawasan baru dan saran yang lebih relevan tentang bagaimana TPP, spiritualitas, dan motivasi berinteraksi dalam organisasi pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan saran yang lebih relevan tentang cara meningkatkan kinerja staf di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu.

Motivasi kerja, yang dibagi menjadi motivasi ekstrinsik dan intrinsik, merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar, seperti tunjangan dan penghargaan. Dalam penelitian ini, spiritualitas dan TPP dianggap sebagai faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi motivasi karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan faktor-faktor ini dengan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan kinerja (Luthans, 2018;

Deci & Ryan, 2021). Spiritualitas memotivasi secara intrinsik, sedangkan TPP memotivasi secara eksternal, dan keduanya bekerja sama untuk menghasilkan dorongan yang lebih kuat. Studi sebelumnya lebih menekankan pada pengaruh TPP dan disiplin kerja, tetapi penelitian ini menggabungkan spiritualitas sebagai komponen yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga berusaha memberikan wawasan baru dan saran yang lebih relevan tentang bagaimana TPP, spiritualitas, dan motivasi berinteraksi dalam organisasi pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan saran yang lebih relevan tentang cara meningkatkan kinerja staf di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu.

Motivasi kerja, yang dibagi menjadi motivasi ekstrinsik dan intrinsik, merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar, seperti tunjangan dan penghargaan. Dalam penelitian ini, spiritualitas dan TPP dianggap sebagai faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi motivasi karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan faktor-faktor ini dengan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan kinerja (Luthans, 2018; Deci & Ryan, 2021). Spiritualitas memotivasi secara intrinsik, sedangkan TPP memotivasi secara eksternal, dan keduanya bekerja sama untuk menghasilkan dorongan yang lebih kuat. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan pada pengaruh langsung TPP atau spiritualitas terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan peran motivasi sebagai mediator. Penelitian ini mengintegrasikan TPP dan spiritualitas sebagai variabel intervening yang menjelaskan kinerja karyawan. Dengan menyelidiki bagaimana TPP dan iman dapat mempengaruhi motivasi pegawai, penelitian ini mengisi celah dalam literatur. Motivasi berfungsi sebagai penghubung antara sumber daya internal (seperti spiritualitas) dan eksternal (seperti TPP) dengan kinerja individu, menurut (Grant dan Parker, 2023).

Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu yang buruk, yang ditunjukkan dengan produktivitas kerja yang rendah, kedisiplinan yang rendah, dan kurangnya keinginan untuk menyelesaikan tugas. Meskipun ada budaya kerja religius dan pemerintah daerah memberikan TPP sebagai insentif keuangan, hal ini belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan kinerja. Diduga, spiritualitas dan TPP memengaruhi kinerja melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini meneliti bagaimana TPP dan spiritualitas memengaruhi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Menurut (Rivai dan Sagala, 2018) dalam (Wattimury, Pentury, dan Pentury G, 2017), Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai atau Tunjangan Kinerja (insentif) didefinisikan sebagai "bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, dan merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji serta merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja." Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah, Peraturan Gubernur NTB Nomor 17 Tahun 2018 menetapkan kriteria, besaran, dan prosedur pemberian TPP kepada pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi NTB. Dalam hal pembagian TPP, peraturan ini juga mempertimbangkan aspek keuangan daerah dan prioritas anggaran. Tambahan penghasilan pegawai adalah pengeluaran ekstra yang diberikan kepada PNS dan CPNS di luar gaji yang didasarkan pada kinerja pegawai. Untuk menghitung tambahan penghasilan karyawan dalam penelitian, digunakan Peraturan Gubernur NTB Nomor 17 Tahun 2018 tentang pemberian TPP kepada pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Provinsi NTB, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah berdasarkan 1) beban kerja, 2) kondisi kerja, 3) kurangnya pekerjaan, dan/atau 4) pertimbangan tambahan yang tidak bersifat subjektif.

Spiritualitas

Spiritualitas adalah pengalaman atau pencarian makna, tujuan, dan hubungan yang lebih dalam dengan alam, orang lain, diri sendiri, atau kekuatan yang lebih besar, seperti alam semesta atau Tuhan. Spiritualitas melibatkan pencarian kedamaian batin, kebijaksanaan, dan pemahaman yang lebih dalam tentang eksistensi manusia. Ini berbeda dengan religiusitas, yang sering terikat pada aturan dan struktur agama tertentu. Spiritualitas juga dapat ditemukan dalam berbagai bentuk, baik dalam agama maupun di luar agama. Spiritualitas, menurut (Pargament, 2013), didefinisikan sebagai pencarian seseorang untuk menemukan makna hidup yang lebih besar, baik melalui agama maupun metode lain yang memberikan kedamaian batin dan rasa koneksi dengan dunia luar. (Vargas, 2020) mengatakan bahwa spiritualitas dapat membantu kesehatan mental dan emosional karena memberikan rasa tujuan dan keseimbangan dalam hidup. Dalam hal ini, spiritualitas dapat membantu mengatasi kesulitan hidup, memberikan kedamaian internal, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Spiritualitas bukan hanya tentang hubungan dengan kekuatan yang lebih besar atau Tuhan; itu juga tentang cara seseorang melihat dirinya di dunia luar dan hubungannya dengan orang lain.

Motivasi Kerja

Menurut Vroom dalam (Edison et al. 2016), motivasi didefinisikan sebagai pilihan alternatif dari suatu proses yang dikendalikan oleh individu berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan. Menurut (Tsauri, 2014), "motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang muncul sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan prisional karyawan". Menurut beberapa definisi sebelumnya, motivasi dapat didefinisikan sebagai daya dorong atau daya gerak yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau melakukan sesuatu. Menurut (Edison et al. 2016), individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi dimotivasi untuk menetapkan tujuan yang menantang dan berusaha keras untuk mencapainya sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka dalam bekerja.

Kinerja

Menurut (Armstrong dan Baron, 1998), dalam (Wibowo, 2016), "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi". Menurut (Budiyanto dan Mochlas, 2020), "kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu." Menurut (Adha et al. 2019), "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya", menurut (Robbins, 2008) dan (Mangkunegara, 2008). Oleh karena itu, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (Tambahkan Penghasilan Pegawai/TPP dan spiritualitas), variabel intervening (motivasi kerja), dan variabel terikat (kinerja karyawan). Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam mengukur data numerik dan menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan instrumen terstruktur seperti kuesioner. Sejalan dengan pandangan (Creswell, 2021), metode kuantitatif sangat cocok untuk menguji hipotesis dan mengukur pengaruh antarvariabel dalam skala besar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu, yang berjumlah 112 orang. Populasi ini mencakup semua pegawai dari berbagai fungsi, seperti administrasi, teknis, dan pelayanan masyarakat. Menurut (Sugiyono, 2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang subjeknya memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pemilihan populasi ini bertujuan

untuk memperoleh informasi langsung dari sumber yang relevan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di sektor pemerintahan daerah. Karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu metode non-probabilitas di mana responden dipilih berdasarkan kriteria spesifik. Teknik ini efektif karena tidak semua anggota populasi memiliki kapasitas yang sama untuk memberikan informasi yang relevan. Kriteria sampel yang ditetapkan meliputi: (1) pegawai aktif, (2) masa kerja minimal satu tahun, (3) menerima TPP, dan (4) bersedia mengisi kuesioner. Berdasarkan kriteria tersebut, ditetapkan sampel penelitian sebanyak 50 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama. Instrumen pokok yang digunakan adalah kuesioner (angket), yang berisi serangkaian pertanyaan tertutup untuk mengumpulkan data primer mengenai persepsi responden. Menurut Sugiyono (2022), teknik ini sangat efektif untuk menjangkau data dalam jumlah besar dengan objektivitas tinggi. Untuk melengkapi data primer, digunakan pula teknik dokumentasi sebagai metode pendukung untuk mengumpulkan data sekunder, seperti catatan kepegawaian atau laporan kinerja, yang menurut (Arikunto, 2019) berfungsi untuk memperkuat temuan penelitian. Terakhir, wawancara akan digunakan secara opsional jika diperlukan untuk menggali informasi kontekstual yang lebih mendalam, karena dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya sebagaimana dijelaskan oleh (Miles & Huberman, 2020). Untuk mengukur variabel penelitian, indikator spesifik telah dirumuskan berdasarkan teori-teori yang relevan dan seluruhnya akan diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) diukur melalui besaran tunjangan, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan beban tugas berdasarkan teori dari (Mangkunegara, 2017), (Hasibuan, 2019), dan (Herzberg, 2020). Selanjutnya, Spiritualitas diukur dengan indikator nilai etika, makna pekerjaan, dan hubungan antar rekan kerja yang mengacu pada teori Ashmos & Duchon (2000) serta Milliman et al. (2020). Variabel Motivasi Kerja diukur melalui indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik menurut teori (Deci & Ryan, 2021) dan (Herzberg, 2020). Terakhir, Kinerja Pegawai diukur menggunakan indikator produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, dan ketepatan waktu yang merujuk pada teori dari (Gomes, 2020), (Robbins & Judge, 2021), serta (Bernardin & Russell, 2013).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah uji keabsahan data yang mencakup uji validitas untuk memastikan akurasi instrumen dan uji reliabilitas untuk menjamin konsistensi data. Setelah data terbukti sah, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi bebas dari bias statistik. Tahap akhir adalah pengujian hipotesis untuk menjawab tujuan penelitian, yang dilakukan melalui Uji F (simultan) untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan, Uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual, dan Path Analysis (analisis jalur) untuk mengukur pengaruh langsung serta tidak langsung melalui variabel intervening.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam variabel X1, X2, Y, dan Z memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan tersebut dapat dianggap valid dan memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ini sangat penting untuk penelitian karena memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar – benar dapat memberikan data yang akurat dan relevan terhadap variabel yang diteliti.

Uji reliabilitas untuk variabel (TPP) (X1) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,630, menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel ini sangat reliabel, karena nilainya di atas ambang batas yang ditetapkan. Variabel Spiritualitas (X2) juga menunjukkan hasil positif dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,660, menandakan bahwa alat tersebut dapat diandalkan. Selain itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat reliabilitas tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,806.

Variabel Kompetensi Motivasi Kerja (Z) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,643, yang juga di atas ambang batas 0,60, sehingga dinyatakan sebagai instrumen yang reliabel. Semua instrumen yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari kuesioner untuk masing-masing variabel konsisten dan dapat diandalkan. Dengan tingkat reliabilitas yang tinggi, peneliti dapat melanjutkan penelitian dengan percaya diri.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
TPP (X1)			
1	0,481	0,273	Valid
2	0,719	0,273	Valid
3	0,319	0,273	Valid
4	0,533	0,273	Valid
5	0,554	0,273	Valid
6	0,484	0,273	Valid
7	0,451	0,273	Valid
8	0,413	0,273	Valid
9	0,381	0,273	Valid
10	0,511	0,273	Valid
Spiritualitas (X2)			
1	0,360	0,273	Valid
2	0,292	0,273	Valid
3	0,353	0,273	Valid
4	0,658	0,273	Valid
5	0,558	0,273	Valid
6	0,774	0,273	Valid
7	0,322	0,273	Valid
8	0,561	0,273	Valid
9	0,572	0,273	Valid
10	0,654	0,273	Valid
Motivasi Kerja (Z)			
1	0,583	0,273	Valid
2	0,588	0,273	Valid
3	0,520	0,273	Valid
4	0,919	0,273	Valid
5	0,617	0,273	Valid
6	0,583	0,273	Valid
7	0,538	0,273	Valid
8	0,502	0,273	Valid
9	0,911	0,273	Valid
10	0,601	0,273	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
1	0,905	0,273	Valid
2	0,394	0,273	Valid
3	0,806	0,273	Valid
4	0,882	0,273	Valid
5	0,301	0,273	Valid
6	0,905	0,273	Valid
7	0,394	0,273	Valid
8	0,806	0,273	Valid
9	0,882	0,273	Valid
10	0,503	0,273	Valid

Sumber: Data Olahan 2025

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CronBach's Alpa	Nilai Batas	Status
X1	0,630	0,60	Reliabel
X2	0,660	0,60	Reliabel
Y	0,806	0,60	Reliabel
Z	0,643	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2025

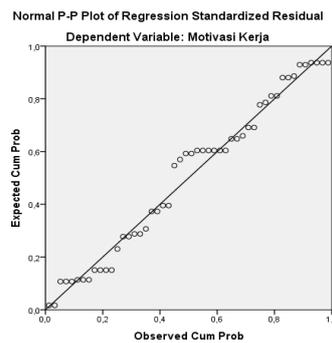
Hasil Tes One Sampel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,809 dan nilai signifikansi sebesar 0,529. Uji normalitas ini digunakan untuk menentukan apakah data residual terdistribusi normal. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan

bahwa ada bukti cukup untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan data terdistribusi normal. Dengan nilai signifikansi 0,529, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi mengikuti distribusi normal.

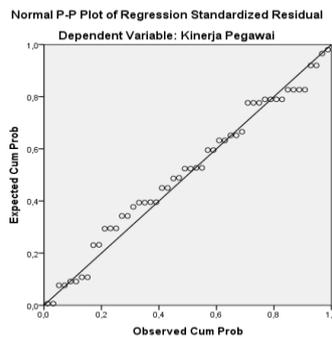
Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,58260515
Most Extreme Differences	Absolute		,114
	Positive		,095
	Negative		-,114
Kolmogorov-Smirnov Z			,809
Asymp. Sig. (2-tailed)			,529
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber. Data Olahan 2025



Gambar 1. Persamaan 1 TPP (X1), Spiritualitas (X2) Ke Motivasi kerja (Z)



Gambar 2. Persamaan 2 TPP (X1), Spiritualitas (X2), dan Motivasi Kerja (Z) Ke Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 TPP	,992	1,008
Spiritualitas	,992	1,008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan 2025

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel independen TPP (X1) dan Spiritualitas (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance 0,992, dan nilai VIF masing-masing adalah 1,008. Nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan. Dengan kata lain, variabel independen tersebut tidak memiliki

korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan variabel dependen, yaitu Motivasi kerja (Z).

Grafik p plot menunjukkan titik-titik yang mengikuti garis diagonal, mengindikasikan distribusi normal. Oleh karena itu, hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga analisis regresi yang dilakukan dianggap valid. Distribusi normal dari residual memungkinkan inferensi statistik yang lebih akurat dan dapat diandalkan, sehingga analisis dapat dilanjutkan tanpa khawatir tentang pelanggaran asumsi normalitas yang dapat mempengaruhi interpretasi dan hasil.

Kondisi ini sangat penting untuk analisis regresi karena multikolinearitas dapat membuat sulit untuk memahami koefisien regresi. Untuk model yang baik, variabel independen harus cukup independen satu sama lain agar hasil analisis dapat memberikan gambaran yang akurat tentang pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Berdasarkan temuan ini, kami dapat menyimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-1,495	,142
	TPP	1,892	,065
	Spiritualitas	,699	,488

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber: Data Olahan 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini dapat liat dari scetterplot yang menyebar ke atas bawah kiri kanan serta nilai signifikansi pada variabel TPP (X1) adalah 0,065 dan nilai signifikansi variabel Spiritualitas (X2) adalah 0,488 yang lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, varians residual model ini dapat dianggap konstan, sehingga tidak ada masalah yang dapat mempengaruhi keakuratan prediksi yang dibuat untuk Abs_Res1. Model regresi dapat memberikan estimasi yang lebih tepat dan dapat diandalkan ketika tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji t Varibel X1 dan Y

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,311	,196
	TPP	3,885	,000

a. Dependent Variable: KInerja pegawai

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam Tabel 6, pengaruh TPP (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi 0,004, yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Selain itu, nilai t hitung yang dihasilkan adalah 3,181, yang juga lebih besar dari nilai t tabel yang 2,052. Oleh karena itu, hipotesis nol (HO1), yang berpendapat bahwa TPP tidak mempengaruhi kinerja pegawai, dapat ditolak. Di sisi lain, hipotesis alternatif (HA1), yang berpendapat bahwa TPP mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa program TPP benar-benar meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik dan efisien pelatihan yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan dan mengembangkan program TPP untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil ini mendorong manajemen untuk berinvestasi lebih banyak dalam pelatihan dan pengembangan SDM.

Tabel 7. Uji t Varibel X2 dan Y

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,559	,001
	Spiritualitas	2,839	,007

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan 2025

Menurut hasil uji t yang disajikan dalam Tabel 7, pengaruh *Spiritualitas* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi 0,034, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Selain itu, nilai t hitung yang dihasilkan adalah 2,222, yang juga lebih besar dari nilai t tabel yang 2,052. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) menunjukkan bahwa *Spiritualitas* tidak mempengaruhi kinerja pegawai, dan hipotesis alternatif (H1) menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa elemen *Spiritualitas* memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai; dengan kata lain, peningkatan praktik *Spiritualitas* dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian lebih besar pada elemen *Spiritualitas*, seperti memberikan pelatihan yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat memberikan pegawai mereka pekerjaan yang luar biasa, tetapi juga dapat memberikan

Tabel 8. Uji f

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	12,829	,001 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), *Spiritualitas*, TPP

Sumber: Data Olahan 2025

Hasil penelitian disajikan dalam Tabel 8, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh TPP (X1) dan *Spiritualitas* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung yang diperoleh adalah 8,267, yang juga lebih besar dari nilai F tabel yang 3,35. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol (H0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara TPP (X1) dan *Spiritualitas* (X2) terhadap Kinerja Pegawai, dan menerima hipotesis alternatif (H1). Hasil ini menunjukkan bahwa TPP dan *Spiritualitas* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, program pelatihan yang baik dan perhatian terhadap *Spiritualitas* dapat secara signifikan memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengembangkan dan menerapkan program TPP yang bagus. Mereka juga harus membuat lingkungan kerja yang aman. Dengan mengambil tindakan ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif yang mendorong pertumbuhan individu dan tim.

Tabel 9. Model Summary Jalur 1

Model Summary		
Model	R	R Square
1	,594 ^a	,353

a. Predictors: (Constant), *Spiritualitas*, TPP

Sumber: Data Olahan 2025

Tabel 10. Coefficients jalur 1

Coefficients ^a					
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta			
	(Constant)			,452	,653
1	TPP	,459		3,901	,001
	<i>Spiritualitas</i>	,339		2,878	,006

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan 2025

Mengacu pada output regresi model I pada bagian tabel “coefficients” dapat di ketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu TPP (X1) = 0,001 dan Spiritualitas (X2) = 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I variabel TPP (X) dan Spiritualitas (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Besar nilai R Square yang terdapat pada tabel model Summary adalah sebesar 0,353, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh TPP (X1) dan Spiritualitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 35% sementara sisanya 65% merupakan kontribusi dari variabel - variabel lain yang tidak di masukan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat di cari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,353} = 0,804$.

Tabel 11. Model Summary Jalur 2

Model Summary		
Model	R	R Square
1	,608 ^a	,570

a. Predictors: (Constant), Kinerja pegawai, Spiritualitas, TPP
 Sumber: Data Olahan 2025

Tabel 12. Coefficients Jalur 2

Coefficients ^a				
Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
(Constant)			12,782	,000
1	TPP	,114	,845	,004
	Spiritualitas	,634	,974	,001
	Motivasi kerja	,121	,831	,011

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
 Sumber: Data Olahan 2025

Mengacu pada output regresi model II pada bagian tabel “coefficients” dapat di ketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu TPP (X1) = 0,004, Spiritualitas (X2) = 0,001 dan Kinerja pegawai (Y) = 0,11 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II variabel TPP (X1), Spiritualitas (X2), dan Motivasi Kerja (Z).berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besar nilai R Square yang terdapat pada tabel model Summary adalah sebesar 0,570, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh TPP (X1), Spiritualitas (X2), Dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 57% sementara sisanya 43% merupakan kontribusi dari variabel - variabel lain yang tidak di masukan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e2 dapat di cari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,570} = 0,655$.

Pembahasan

Analisis pengaruh TPP (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Diperoleh nilai signifikansi Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) (X1) sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara TPP terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian sebelumnya oleh (Muryanto, 2011) juga mendukung temuan ini, di mana ia menemukan bahwa TPP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi TPP yang diterima oleh pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Selain itu, (Hartono, 2017) menemukan bahwa TPP secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai dan kinerja mereka di BPKP. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan bahwa TPP merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil kuesioner yang diisi oleh responden juga mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa TPP berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja mereka. Responden menyatakan bahwa dengan adanya TPP, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa TPP tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai pengakuan atas kontribusi pegawai, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, TPP dapat dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di lembaga pemerintah.

Analisis pengaruh Spiritualitas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Diperoleh nilai signifikansi untuk Spiritualitas (X2) sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara spiritualitas terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat spiritualitas pegawai, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Penelitian sebelumnya oleh (Budiono, 2014) juga mendukung temuan ini, di mana ia menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki nilai spiritual yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaan mereka. Hasil kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa banyak pegawai merasa bahwa nilai-nilai spiritual yang mereka anut memberikan dorongan positif dalam menjalankan tugas sehari-hari. Responden menyatakan bahwa spiritualitas membantu mereka menemukan makna dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan dedikasi mereka terhadap tugas yang diemban. Selain itu, pegawai yang merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual cenderung lebih mampu mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja, sehingga dapat berkontribusi lebih baik. Dengan demikian, spiritualitas dapat dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga pemerintah, karena tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Analisis pengaruh TPP (X1) terhadap motivasi kerja (Z)

Diperoleh nilai signifikansi untuk Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) (X1) sebesar 0,004, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara TPP terhadap motivasi kerja pegawai (Z). Dengan kata lain, semakin tinggi TPP yang diterima pegawai, semakin besar pula motivasi kerja mereka. Penelitian sebelumnya oleh (Sari & Hidayati, 2020) juga mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif finansial seperti TPP dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Hasil kuesioner yang diisi oleh responden mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa TPP memberikan dorongan positif terhadap semangat kerja mereka. Banyak responden yang menyatakan bahwa dengan adanya TPP, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai yang menerima TPP cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas mereka, karena mereka merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai oleh organisasi. Dengan demikian, TPP tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai pengakuan atas kerja keras pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan TPP dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di lembaga pemerintah.

Analisis pengaruh Spiritualitas (X2) terhadap motivasi kerja (Z)

Diperoleh nilai signifikansi untuk Spiritualitas (X2) sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara spiritualitas terhadap motivasi kerja pegawai (Z). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat spiritualitas pegawai, semakin besar motivasi kerja yang mereka miliki. Penelitian sebelumnya oleh (Gupta & Kumar, 2020) juga mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa spiritualitas berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan adanya makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil kuesioner yang diisi oleh responden mengindikasikan bahwa banyak pegawai merasa bahwa nilai-nilai spiritual yang mereka anut memberikan dorongan positif dalam menjalankan tugas sehari-hari. Responden menyatakan bahwa ketika mereka merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual, mereka lebih mampu menemukan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga membuat mereka lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pegawai yang memiliki spiritualitas tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja, sehingga dapat berkontribusi lebih baik. Dengan demikian, pengembangan spiritualitas di lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Analisis pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

Diperoleh nilai signifikansi untuk kinerja pegawai (Y) sebesar 0,011, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Penelitian sebelumnya oleh (Luthans & Youssef, 2007) juga mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih mampu mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh organisasi. Hasil kuesioner yang diisi oleh responden mengindikasikan bahwa banyak pegawai merasa bahwa motivasi kerja mereka sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang mereka capai. Responden menyatakan bahwa ketika mereka merasa termotivasi, mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan lebih fokus pada pencapaian target. Selain itu, pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi dan berinovasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Mereka juga lebih mampu bekerja sama dalam tim dan mendukung rekan-rekan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja di lembaga pemerintah, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Analisis pengaruh TPP (X1) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh langsung yang diberikan TPP (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,482 dari nilai (Standardized Coefficients beta jalur 1). Sedangkan pengaruh tidak langsung TPP (X1) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai TPP (X1) terhadap motivasi kerja (Z) dari nilai (Standardized Coefficients beta jalur 2) dengan nilai motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dari nilai (Standardized Coefficients beta jalur 2) yaitu : $0,114 \times 0,121 = 0,014$, maka pengaruh total yang diberikan TPP (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah pengaruh langsung dari nilai (Standardized Coefficients beta jalur 1) ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,459 + 0,014 = 0,473$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung TPP (X1) melalui Motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis pengaruh Spiritualitas (X2) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh langsung yang diberikan Spiritualitas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,339 dari nilai (Standardized Coefficients beta jalur 1). Sedangkan pengaruh tidak langsung Spiritualitas (X2) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai Spiritualitas (X2) terhadap motivasi kerja (Z) dari nilai (Standardized Coefficients beta jalur 2) dengan nilai motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dari nilai (Standardized Coefficients beta jalur 2) yaitu : $0,634 \times 0,121 = 0,076$, maka pengaruh total yang diberikan Spiritualitas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah pengaruh langsung dari nilai (Standardized Coefficients beta jalur 1) ditambah pengaruh tidak langsung yaitu : $0,339 + 0,076 = 0,418$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Spiritualitas (X2) melalui motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Dompu. Secara langsung, ditemukan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001, yang mengindikasikan bahwa peningkatan TPP dapat secara langsung meningkatkan kinerja. Demikian pula, spiritualitas juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja (sig. 0,006), menunjukkan bahwa pegawai dengan nilai spiritual yang tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik. Lebih lanjut, kedua variabel ini juga secara signifikan memengaruhi motivasi kerja; TPP dengan nilai signifikansi 0,004 dan spiritualitas dengan nilai 0,001. Mengingat motivasi kerja itu sendiri

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. 0,011), temuan ini mengonfirmasi adanya peran mediasi yang penting. Terbukti bahwa TPP memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja (total pengaruh 0,473), dan spiritualitas juga memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui jalur yang sama dengan total pengaruh sebesar 0,418.

Saran

- Peningkatan Program TPP disarankan untuk terus meningkatkan program TPP agar pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten dompu merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
- Fokus pada Pengembangan Spiritualitas Organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada aspek spiritualitas di tempat kerja khususnya pada dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten dompu, seperti menciptakan lingkungan yang mendukung nilai-nilai spiritual, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten dompu.
- Insentif Finansial yang Berkelanjutan Disarankan agar dapat mempertimbangkan insentif finansial yang berkelanjutan dan relevan untuk mendorong pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten dompu agar tetap termotivasi dan produktif.
- Pelatihan dan Pengembangan harus menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten dompu, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.
- Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif perlunya lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten dompu.
- Evaluasi Berkala untuk program TPP dan inisiatif spiritualitas untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten dompu.
- Keterlibatan Pegawai harus pengambilan keputusan terkait program TPP dan inisiatif spiritualitas, sehingga pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten dompu merasa memiliki andil dan tanggung jawab terhadap keberhasilan program tersebut.

Referensi

- Adha, M., Budiyanto, A., & Mochlas, M. (2019). Kinerja karyawan: Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 45-60.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management: A Strategic and Integrated Approach to Performance Management*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Babbie, E. (2020). *The Basics of Social Research*. Cengage Learning.
- Budiono, A. (2014). Pengaruh spiritualitas terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 123-135.
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2021). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Edison, J., et al. (2016). Motivation: A key to employee performance. *Journal of Business Research*, 69(5), 2000-2005.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage Publications.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2023). Redesigning Work Design Theories: The Role of Social Context. *Academy of Management Annals*, 17(1), 1-40.
- Gupta, A., & Kumar, S. (2020). The impact of spirituality on employee motivation. *International Journal of Business and Management*, 15(3), 45-56.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Herzberg, F. (2020). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2020). Workplace Spirituality and Employee Work Outcomes: An Integrative Review. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(1), 1-25.
- Pargament, K. I. (2013). Spirituality and the Search for Meaning: A Psychological Perspective. In *Handbook of Psychology, Religion, and Spirituality* (pp. 1-20). Guilford Press.
- Prasetyo, A. (2021). The Role of Spirituality in Enhancing Employee Commitment and Performance. *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 78-85.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sari, R., & Hidayati, N. (2020). The Effect of Financial Incentives on Employee Motivation. *Journal of Business and Management*, 22(4), 56-67.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tsauri, A. (2014). Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 23-34.
- Vargas, J. (2020). The Role of Spirituality in Mental Health. *Journal of Health Psychology*, 25(5), 678-689.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Wattimury, G., Pentury, A., & Pentury, G. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 112-120.
- Wooldridge, J. M. (2019). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Cengage Learning.