

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir terbentuk seiring terbentuknya Kabupaten Ogan Ilir yang disahkan dalam UU Nomor 37 Tahun 2003 yang diresmikan pada tanggal 7 Januari 2004. Dalam hal memenuhi kebutuhan masyarakat pada pelayanan keagamaan, maka pada tanggal 24 Juni 2005 lahirlah Keputusan Menteri Agama RI Nomor 363 Tahun 2005 tentang pembentukan 5 (lima) Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota termasuk salah satunya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir.

Kemudian melalui proses yang cukup lama, terbitlah Keputusan Menteri Agama RI Nomor: B.II/2/D.II/2006 tanggal 7 Agustus 2006 tentang Pelantikan Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Ogan Ilir, pada tanggal 25 Agustus 2006 Kepala Kantor Kementerian Agama (Departemen Agama) Kabupaten Ogan Ilir atas nama Drs. H. Gufron Hak resmi dilantik oleh Bupati Ogan Ilir.

Pada awalnya kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir menumpang di Kantor Urusan Agama di Indralaya selama kurang lebih tiga bulan, kemudian mengkontrak sebuah ruko yang di jadikan kantor sementara selama kurang lebih satu tahun sambil mencari lokasi yang tepat dan setrategis. Seiring waktu akhirnya pada tahun 2007 memulai pembangunan gedung yang berlokasi di jalan Palembang – Prabumulih Km 33 kecamatan Indralaya Utara. Tepat mulai bulan Januari 2008 menempati gedung sendiri.

Berdasarkan Pasal 205 ayat 2 PMA Nomor 13 Tahun 2012 susunan organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir terdiri dari:

- a. Subbag Tata Usaha
- b. Seksi Pendidikan Madrasah
- c. Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
- d. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- e. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
- f. Penyelenggara Khatolik
- g. Penyelenggara Hindu dan Buddha
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Sampai saat ini Kantor Kementerian Agama terus-menerus berbenah untuk memenuhi sarana dan prasarana demi menopang pelayanan, baik secara internal (pegawai) maupun eksternal (masyarakat) pada umumnya.

2. Periode-Periode Pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir

Sampai detik ini telah ada 6 (Enam) Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir yang terdaftar, ialah:

- a. Drs. H. Gufron Hak (2006 – 2008)
- b. Drs. H. Janaluddin (2008 – 2009)
- c. Drs. H. Ali Ikhwal Noor, M.Pd.I (2009 – 2012)
- d. Drs. H. Subrata, M.Pd.I (2013 – 2016)
- e. Drs. H. M. Al-Fajri Sabidi, S.Pd, M.M, M.Pd.I (2016 – 2017)
- f. H. M. Kholil Azmi, S.Ag (2017 – sekarang)

3. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir telah merumuskan Visi sebagai berikut **“Terwujudnya masyarakat Kabupaten Ogan Ilir taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin”**.

Demi melaksanakan Visi tersebut, maka harus diiringi pula dengan Misi, maka Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir memiliki Misi, ialah:

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan kualitas pendidikan agama dan pendidikan keagamaan
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

4. Tugas dan Fungsi Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir

Tugas:

Melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Fungsi:

Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Kabupaten Ogan Ilir:

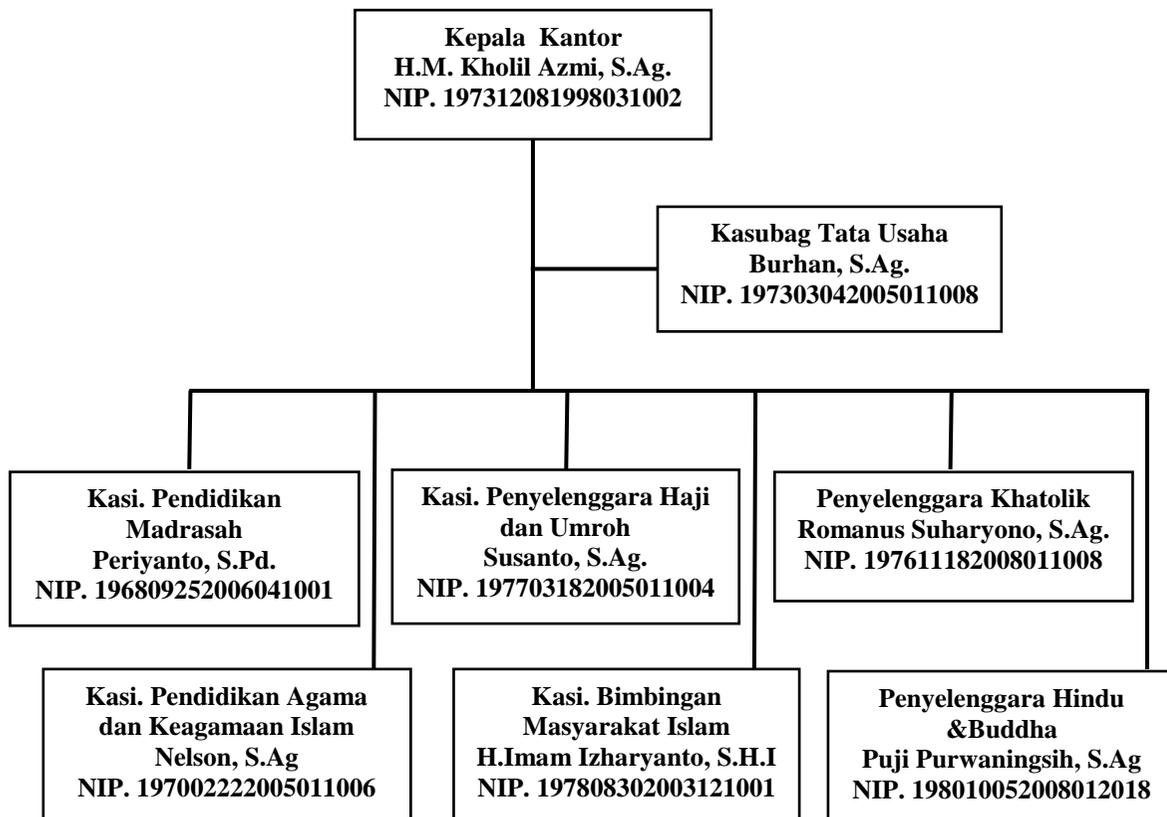
1. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umroh
2. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan

3. Pembinaan kerukunan umat beragama
4. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi
5. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program
6. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di daerah

5. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir

Menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 13 tahun 2012 mengenai organisasi dan tata kerja instansi vertikal kementerian agama. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir memiliki struktur berikut ini:

Gambar 4.1
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN OGAN ILIR



Susunan organisasi diatas adalah satuan yang sama-sama mendukung dan menopang antara yang satu serta yang lainnya, yang membedakan hanyalah tanggung jawab, serta yang terpenting ialah tujuan utama melaksanakan visi dan misi kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir.¹

¹ Dokumen Arsipan, Staf Kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir, Senin, 25 Januari 2021.

B. Hasil

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 40 responden, berikut ini akan dijelaskan rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Hal tersebut dapat diuraikan pada pembahasan berikut.

Pengumpulan data responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	72.5	72.5	72.5
	Perempuan	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Menurut tabel 4.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin, ternyata responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden atau sebesar 72.5 % dan responden perempuan sebanyak 11 responden atau 27.5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir lebih dominan diisi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

Setelah tabel berdasarkan jenis kelamin diatas, selanjutnya dilihat dari hasil pengumpulan data responden berdasarkan umur, yang disajikan berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	10	25.0	25.0	25.0
	31-40	10	25.0	25.0	50.0
	41-50	12	30.0	30.0	80.0
	51-60	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Menurut tabel 4.2 yaitu deskripsi profil responden berdasarkan umur, secara keseluruhan dari 40 responden ternyata yang paling didominasi adalah yang berumur 41-50 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 30%. Hal ini karena saat berada dalam usia tersebut, pegawai sudah memasuki kategori usia senior, dimana pegawai sudah meneruskan atau memberikan ilmu, keahlian juga kemahiran semasa bekerja terhadap pegawai yang usianya lebih muda. Sedangkan umur yang paling sedikit adalah umur 51-60 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 20%. Kasus ini sangat wajar, karena pada usia tersebut semangatnya mulai menurun dan sudah memasukin usia kurang produktif.

Setelah tabel berdasarkan umur diatas, berikutnya dilihat dari hasil pengumpulan data responden berdasarkan pendidikan terakhir, yang disajikan berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	7.5	7.5	7.5
	D III	1	2.5	2.5	10.0
	S1	30	75.0	75.0	85.0
	S2	5	12.5	12.5	97.5
	Lainnya	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25

Menurut tabel 4.3 yaitu deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan terakhir, secara keseluruhan dari 40 responden ternyata yang paling didominasi adalah pendidikan S1 sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 75%. Artinya menunjukkan bahwa tingkat para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir sudah memenuhi syarat dan berpendidikan tinggi. Sedangkan yang paling sedikit adalah pendidikan D III berjumlah 1 responden atau 2,5% serta pendidikan lainnya berjumlah 1 responden atau 2,5%. Artinya menunjukkan kategori cukup dalam memenuhi syarat dan berpendidikan.

2. Deskripsi Data Hasil Kuesioner

Hasil dari rata-rata variabel Kompensasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang didapatkan akan dimasukkan dalam kategori berikut ini:

Tabel 4.4
Kategori Hasil Rata-Rata

KATEGORI	SKOR
Sangat Rendah	1,00 – 1,80
Rendah	1,81 – 2,60
Cukup	2,61 – 3,40
Tinggi	3,41 – 4,20
Sangat Tinggi	4,21 – 5,00

Sumber: Husein Umar (2011 : 130)

Selanjutnya mendeskripsi data dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner. Variabel-variabel yang digunakan, terdiri dari variabel Kompensasi (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) ialah berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Hasil Jawaban Responden
Pada Variabel Kompensasi (X)

KOMPENSASI (Mean 4,08)							
Gaji		SS	S	N	TS	STS	Mean
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	15	20	2	3	-	4,18
		37,5%	50%	5%	7,5%	-	
2	Kenaikan gaji berkala sudah sesuai dengan harapan	6	24	5	4	1	3,75
		15%	60%	12,5%	10%	2,5%	
3	Dengan besaran gaji yang diberikan saya siap melaksanakan	13	27	-	-	-	4,33
		32,5%	67,5%	-	-	-	

	tugas dan tanggung jawab						
4	Selain gaji ada upah lain yang dibayarkan	10	25	5	-	-	4,13
		25,5%	62,5%	12,5%	-	-	
Insentif		SS	S	N	TS	STS	Mean
5	Sering memberikan penghargaan dan pujian pada pegawai apabila berprestasi	15	15	9	1	-	4,10
		37,5%	37,5%	22,5%	2,5%		
6	Lembaga memberikan insentif lain selain penghargaan, seperti jalan-jalan	5	19	11	4	-	3,68
		15%	47,5%	27,5%	10%	-	
7	Insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri	10	28	2	-	-	4,20
		25%	70%	5%	-	-	
8	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini	4	28	6	1	1	3,83
		10%	70%	15%	2,5%	2,5%	
Tunjangan		SS	S	N	TS	STS	Mean
9	Tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan harapan pegawai	7	23	6	3	1	3,80
		17,5%	57,5%	15%	7,5%	2,5%	
10	Lembaga telah memberikan berbagai macam tunjangan pada pegawai seperti tunjangan kinerja, tunjangan anak istri, tunjangan makan dan lainnya	14	25	1	-	-	4,33
		35%	62,5%	2,5%	-	-	
11	Sistem remunerasi dikantor Kementerian Agama kabupaten	7	28	5	-	-	4,05
		17,5%	70%	12,5%	-	-	

	Ogan Ilir sudah sesuai dengan beban kerja						
12	Dengan adanya tunjangan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik	13	23	4	-	-	4,23
		32,5%	57,5%	10%	-	-	
Fasilitas		SS	S	N	TS	STS	Mean
13	Gedung kantor sudah sesuai standar kenyamanan	13	24	2	-	1	4,20
		32,5%	60%	5%	-	2,5%	
14	Ruangan pegawai difasilitasi AC, meja dan kursi yang memadai	12	28	-	-	-	4,30
		30%	70%	-	-	-	
15	Fasilitas kerja pegawai dilengkapi dengan peralatan IT, printer, dan internet yang sangat baik	11	26	2	1	-	4,15
		27,5%	65%	5%	2,5%	-	
16	Setiap pegawai memiliki ruangan kerja masing-masing yang nyaman	10	25	5	-	-	4,13
		25%	62,5%	12,5%	-	-	

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil dari instrumen penelitian pada variabel Kompensasi (X) menggunakan bantuan program SPSS *For Windows* Versi 25.00 ialah berikut ini:

1. Berdasarkan pernyataan X₁ tentang gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 37,5 %, setuju sebesar 50%, tidak setuju 5%, dan sangat tidak setuju 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan

- tingkat persentase sebesar 50%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁
2. Berdasarkan pernyataan X.₂ tentang kenaikan gaji berkala sudah sesuai dengan harapan, terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 15%, setuju sebesar 60%, netral sebesar 12,5%, tidak setuju sebesar 10%, sangat tidak setuju 2,5%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 60%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₂
 3. Berdasarkan pernyataan X.₃ tentang besaran gaji yang diberikan saya siap melaksanakan tugas dan tanggung jawab, terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 32,5%, setuju sebesar 67,5%, serta yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 67,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₃
 4. Berdasarkan pernyataan X.₄ tentang selain gaji ada upah lain yang dibayarkan, terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 25,5%, setuju sebesar 62,5%, netral sebesar 12,5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat presentasi sebesar 62,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₄
 5. Berdasarkan pernyataan X.₅ tentang Lembaga sering memberikan penghargaan dan pujian pada pegawai apabila

berprestasi, terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 37,5%, setuju sebesar 37,5%, netral sebesar 22,5%, tidak setuju sebesar 2,5% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju dan setuju dengan tingkat persentase sebesar 37,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₅

6. Berdasarkan pernyataan X.₆ tentang Lembaga memberikan insentif lain selain penghargaan, seperti jalan-jalan. terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 15%, setuju sebesar 47,5%, netral sebesar 27,5%, tidak setuju sebesar 10% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 47,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₆
7. Berdasarkan pernyataan X.₇ tentang insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri. terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 70%, netral sebesar 5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₇
8. Berdasarkan pernyataan X.₈ tentang insentif yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini. terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 10%, setuju sebesar 70%, netral sebesar 15%, tidak setuju sebesar 2,5% dan

sangat tidak setuju sebesar 2,5%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₈

9. Berdasarkan pernyataan X.₉ tentang tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan harapan pegawai. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 15%, setuju sebesar 57,5%, netral sebesar 15%, tidak setuju sebesar 7,5% dan sangat tidak setuju sebesar 2,5%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentasi sebesar 57%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₉
10. Berdasarkan pernyataan X.₁₀ tentang Lembaga telah memberikan berbagai macam tunjangan pada pegawai seperti tunjangan kinerja, tunjangan anak istri, tunjangan makan dan lainnya. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 35%, setuju sebesar 32,5%, netral sebesar 2,5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase sebesar 35%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan X.₁₀
11. Berdasarkan pernyataan X.₁₁ tentang sistem remunerasi dikantor Kementrian Agama Kabupaten Ogan Ilir sudah sesuai dengan beban kerja. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 17,5%, setuju sebesar 70%, netral sebesar 12,5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan

dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁₁

12. Berdasarkan pernyataan X.₁₂ tentang adanya tunjangan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik. terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 32,5%, setuju sebesar 57,5%, netral sebesar 10%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 57,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁₂
13. Berdasarkan pernyataan X.₁₃ tentang gedung kantor sudah sesuai standar kenyamanan. terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 32,5%, setuju sebesar 60%, netral sebesar 5%, tidak setuju sebesar 0%, sangat tidak setuju sebesar 2,5%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 60%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁₃.
14. Berdasarkan pernyataan X.₁₄ tentang ruangan pegawai difasilitasi AC, meja dan kursi yang memadai. terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 30%, setuju sebesar 70%, serta yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁₄

15. Berdasarkan pernyataan X.₁₅ tentang fasilitas kerja pegawai dilengkapi dengan peralatan IT, printer dan internet yang sangat baik. terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 27,5%, setuju sebesar 65%, netral sebesar 5%, tidak setuju sebesar 2,5% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 65%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁₅
16. Berdasarkan pernyataan X.₁₆ tentang setiap pegawai memiliki ruangan kerja masing-masing yang nyaman. terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 62,5%, netral sebesar 12,5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 62,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁₆

Berdasarkan tabel 4.5 secara umum keseluruhan rata-rata variabel Kompensasi (X) yaitu 4,08. Menurut Husein Umar skor ini menerangkan bahwa kompensasi berdasarkan penilaian pegawai tergolong pada kategori tinggi. Perihal ini disebabkan kompensasi yang diperoleh telah sesuai atas apa yang diharapkan, sehingga akan memotivasi kinerja para pegawai yang bekerja dikantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir menjadi semakin baik. poin rata-rata tanggapan responden untuk indikator kompensasi yang paling sangat tinggi adalah item pernyataan X.₃ yaitu (Selain gaji ada upah lain yang dibayarkan) dan X.₁₀ yaitu (Lembaga telah memberikan berbagai macam tunjangan pada pegawai seperti

tunjangan kinerja, tunjangan anak istri, tunjangan makan dan lainnya) dengan rata-rata 4,33 yang artinya kompensasi yang baik akan menunjang kemajuan organisasi.

Sedangkan yang paling terendah adalah item pernyataan X.₆ yaitu (Lembaga memberikan insentif lain selain penghargaan, seperti jalan-jalan) dengan rata-rata 3,68 namun menurut Husein Umar angka ini masih masuk dalam kategori tinggi karena berkedudukan pada poin 3,41 - 4,20 yang artian lembaga meningkat lagi atau memperbaiki prosedur perihal kontribusi insentif yang dibayarkan kepada pegawai untuk menggapai kesuksesan bersama.

Tabel 4.6
Deskripsi Hasil Jawaban Responden
Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

KINERJA PEGAWAI (Mean 4,18)							
Kualitas		SS	S	N	TS	STS	Mean
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	11	29	-	-	-	4,28
		27,5%	72,5%	-	-	-	
2	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	11	27	2	-	-	4,23
		27,5%	67,5%	5%	-	-	
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal	9	28	3	-	-	4,15
		22,5%	70%	7,5%	-	-	
4	Sebelum melaksanakan pekerjaan selalu terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai	10	28	2	-	-	4,20
		25%	70%	5%	-	-	

	dengan yang diharapkan						
Kuantitas		SS	S	N	TS	STS	Mean
5	Hasil kerja selalu meningkat dari waktu ke waktu	11	27	2	-	-	4,23
		27,5%	67,5%	5%	-	-	
6	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk menghasilkan output dalam jumlah yang lebih banyak	13	25	1	1	-	4,25
		32,5%	62,5%	2,5%	2,5%	-	
7	Saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	12	26	1	1	-	4,23
		30%	65,5%	2,5%	2,5%	-	
8	Target kerja saya selalu terpenuhi	10	25	5	-	-	4,13
		25%	62,5%	12,5%	-	-	
Ketepatan Waktu		SS	S	N	TS	STS	Mean
9	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	13	24	3	-	-	4,25
		32,5%	60%	7,5%	-	-	
10	Saya selalu mengikuti aturan jam kerja kantor	16	21	2	1	-	4,30
		40%	52,5%	5%	2,5%	-	
11	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu	12	23	5	-	-	4,18
		30%	57,5%	12,5%	-	-	
12	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan	14	21	5	-	-	4,23
		35%	52,5%	12,5%	-	-	
Efektivitas		SS	S	N	TS	STS	Mean
13	Hasil kerja saya melebihi jumlah rata-rata yang ditentukan	7	24	8	1	-	3,90
		17,5%	60%	20%	2,5%	-	

14	Hasil pekerjaan saya selalu diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja	8	26	6	-	-	4,05
		20%	65%	15%	-	-	
15	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya	9	29	2	-	-	4,18
		22,5%	72,5%	5%	-	-	
16	Peralatan dan perlengkapan yang ada ditempat kerja mendukung penyelesaian pekerjaan	9	31	-	-	-	4,23
		22,5%	77,5%	-	-	-	
Kemandirian		SS	S	N	TS	STS	Mean
17	Saya berani menanggung resiko bila pekerjaannya tidak memuaskan	8	30	2	-	-	4,15
		20%	75%	5%	-	-	
18	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	12	28	-	-	-	4,30
		30%	70%	-	-	-	
19	Dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintahkan oleh atasan	12	28	-	-	-	4,30
		30%	70%	-	-	-	
20	Saya selalu memanfaatkan waktu luang dikantor untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan	9	29	2	-	-	4,18
		22,5%	72,5%	5%	-	-	
Komitmen Kerja		SS	S	N	TS	STS	Mean
21	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan	10	28	2	-	-	4,20
		25%	70%	5%	-	-	

	pribadi						
22	Saya merasa masalah yang terjadi dikantor ini menjadi permasalahan saya juga	7	28	5	-	-	4,05
		17,5%	70%	12,5%	-	-	
23	Merasa kantor ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	9	29	2	-	-	4,18
		22,5%	72,5%	5%	-	-	
24	Kantor ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	9	30	1	-	-	4,20
		22,5%	75%	2,5%	-	-	

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil dari instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai dalam (Y) menggunakan bantuan program SPSS *For Windows* versi 25.00, ialah berikut ini:

1. Berdasarkan pernyataan Y.₁ tentang saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 27,5%, setuju sebesar 72,5%, serta yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 72,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁
2. Berdasarkan pernyataan Y.₂ tentang seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 27,5%, setuju sebesar 67,5%, netral sebesar 5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase

sebesar 67,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂

3. Berdasarkan pernyataan Y.₃ tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 22,5%, setuju sebesar 70%, netral sebesar 7,5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₃
4. Berdasarkan pernyataan Y.₄ tentang sebelum melaksanakan pekerjaan selalu terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 70%, netral sebesar 5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₄
5. Berdasarkan pernyataan Y.₅ tentang hasil kerja selalu meningkat dari waktu ke waktu. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 27,5%, setuju sebesar 67,5%, netral sebesar 5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase

sebesar 67,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₅

6. Berdasarkan pernyataan Y.₆ tentang dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk menghasilkan output dalam jumlah yang lebih banyak. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 32,5%, setuju sebesar 62,5%, netral sebesar 2,5%, tidak setuju sebesar 2,5% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Maka Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 62,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₆
7. Berdasarkan pernyataan Y.₇ tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 30%, setuju sebesar 65,5%, netral sebesar 2,5%, tidak setuju sebesar 2,5% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 65,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₇
8. Berdasarkan pernyataan Y.₈ tentang target kerja saya selalu terpenuhi. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 2,5%, setuju sebesar 62,5%, netral sebesar 12,5%, serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 62,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₈

9. Berdasarkan pernyataan Y.₉ tentang saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 32,5%, setuju sebesar 60%, netral sebesar 7,5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 60%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₉
10. Berdasarkan pernyataan Y.₁₀ tentang saya selalu mengikuti aturan jam kerja kantor. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 40%, setuju sebesar 52,5%, netral sebesar 5%, tidak setuju sebesar 2,5% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 52,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₀
11. Berdasarkan pernyataan Y.₁₁ tentang saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 30%, setuju sebesar 57,5%, netral sebesar 12,5%, serta tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 57,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₁
12. Berdasarkan pernyataan Y.₁₂ tentang saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan. terdapat 100% responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 35%, setuju sebesar 52,5%, netral sebesar 12,5%, serta yang menjawab tidak

setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 52,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₂

13. Berdasarkan pernyataan Y.₁₃ tentang hasil kerja saya melebihi jumlah rata-rata yang ditentukan. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 17,5%, setuju sebesar 60%, netral sebesar 20%, tidak setuju sebesar 2,5% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 60%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₃
14. Berdasarkan pernyataan Y.₁₄ tentang hasil pekerjaan saya selalu diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 20%, setuju sebesar 65%, netral sebesar 15%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 65%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₄
15. Berdasarkan pernyataan Y.₁₅ tentang pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 22,5%, setuju sebesar 72,5%, netral sebesar 5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 72,5%, maka

dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₅

16. Berdasarkan pernyataan Y.₁₆ tentang peralatan dan perlengkapan yang ada ditempat kerja mendukung penyelesaian pekerjaan. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 22,5%, setuju sebesar 77,5%, serta yang menjawab netral, setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 77,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₆
17. Berdasarkan pernyataan Y.₁₇ tentang saya berani menanggung resiko bila pekerjaannya tidak memuaskan. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 20%, setuju sebesar 75%, netral sebesar 5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 75%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₇
18. Berdasarkan pernyataan Y.₁₈ tentang saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 30%, setuju sebesar 70%, serta yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₈

19. Berdasarkan pernyataan Y.₁₉ tentang dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintah oleh atasan. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 30%, setuju sebesar 70%, serta yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₉
20. Berdasarkan pernyataan Y.₂₀ tentang saya selalu memanfaatkan waktu luang dikantor untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 22,5%, setuju sebesar 72,5%, netral sebesar 5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 72,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂₀
21. Berdasarkan pernyataan Y.₂₁ tentang saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 70%, netral sebesar 5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂₁
22. Berdasarkan “pernyataan Y.₂₂ tentang saya merasa yang terjadi dikantor ini menjadi permasalahan saya juga. Terdapat 40

responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 17,5%, setuju sebesar 70%, netral sebesar 12,5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 70%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan”
Y.₂₂

23. Berdasarkan pernyataan tentang Y.₂₃ tentang merasa kantor ini telah banyak berjasa bagi hidup saya. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 22,5%, setuju sebesar 72,5%, netral sebesar 5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 72,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂₃
24. Berdasarkan pernyataan Y.₂₄ tentang kantor ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya. Terdapat 40 responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 22,5%, setuju sebesar 75%, netral sebesar 2,5%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 75%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂₄

Berdasarkan tabel 4.6 secara umum keseluruhan rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y) ialah 4,18 yang menurut Husein Umar tergolong pada kategori tinggi. Artinya bahwa pegawai saat memenuhi tanggung jawab telah sinkron dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian serta komitmen kerja. Jika

dilihat dari rata-rata skor indikator yang tertinggi adalah item pernyataan Y.₁₀ yaitu (Saya selalu mengikuti aturan jam kerja kantor), Y.₁₈ yaitu (Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja) dan Y.₁₉ yaitu (Dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintahkan oleh atasan) dengan rata-rata 4,30 yang artinya karyawan sudah memiliki kesadaran bahwa ketepatan waktu dan kemandirian selalu menjadi perhatian dalam bekerja.

Sedangkan yang terendah adalah item pernyataan Y.₁₃ yaitu (Hasil kerja saya melebihi jumlah rata-rata yang ditentukan) dengan rata-rata 3,90 namun menurut Husein Umar angka ini masih masuk dalam kategori tinggi karena berkedudukan pada skor 3,41 – 4,20 yang berarti walaupun tidak melebihi jumlah rata-rata tetapi setidaknya sudah mencapai target yang sudah ditentukan.

3. Hasil Analisis Data Penelitian

Bagian ini akan dibahas analisis data demi mengetahui apakah data-data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden dapat digunakan dalam penelitian ini

a. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Perhitungan uji validitas instrumen dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Keabsahan instrumen diukur menurut tolak ukur validitas berdasarkan Arikunto (2006:72) yang mengemukakan “Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid dan jika ada yang tidak valid maka hasilnya akan dibuang”. Diketahui bahwa r_{tabel} menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (uji dua arah),

dengan $df=n-2$ ($40-2=38$) lalu diperoleh nilai r_{tabel} sebesar “0,3120”.

Hasil uji validitas instrumen penelitian melalui bantuan program SPSS *for Windows* Versi 25.00 untuk variabel kompensasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y), ialah berikut ini:

a) Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompensasi)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Pada Variabel Kompensasi (X)

No	Instrumen Penelitian	r_{hitung} VS r_{tabel}	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1	X. ₁	0,607 > 0,3120	Valid
2	X. ₂	0,705 > 0,3120	Valid
3	X. ₃	0,493 > 0,3120	Valid
4	X. ₄	0,405 > 0,3120	Valid
5	X. ₅	0,580 > 0,3120	Valid
6	X. ₆	0,292 < 0,3120	Tidak Valid
7	X. ₇	0,443 > 0,3120	Valid
8	X. ₈	0,668 > 0,3120	Valid
9	X. ₉	0,763 > 0,3120	Valid
10	X. ₁₀	0,698 > 0,3120	Valid
11	X. ₁₁	0,625 > 0,3120	Valid
12	X. ₁₂	0,481 > 0,3120	Valid
13	X. ₁₃	0,537 > 0,3120	Valid
14	X. ₁₄	0,579 > 0,3120	Valid
15	X. ₁₅	0,377 > 0,3120	Valid

16	X. ₁₆	0,678 > 0,3120	Valid
----	------------------	----------------	-------

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Menurut hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Kompensasi (X) dalam tabel 4.7 menyatakan bahwa ada 1 item pernyataan kuesioner yang dinyatakan gugur atau tidak valid, yaitu pernyataan X.₆ (Lembaga memberikan insentif lain selain penghargaan, seperti jalan-jalan). Namun kuesioner tetap bisa diambil dalam penelitian dikarenakan penelitian ini 1 indikatornya memiliki 3 item pernyataan dan yang tidak validnya hanya 1 item pernyataan. Arikunto menyatakan instrumen yang tidak valid hasilnya akan dibuang. Setelah itu didapatkanlah hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Data Instrumen Penelitian Yang Valid Pada Variabel Kompensasi (X)

No	Instrumen Penelitian	r_{hitung} VS r_{tabel}	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1	X. ₁	0,607 > 0,3120	Valid
2	X. ₂	0,705 > 0,3120	Valid
3	X. ₃	0,493 > 0,3120	Valid
4	X. ₄	0,405 > 0,3120	Valid
5	X. ₅	0,580 > 0,3120	Valid
6	X. ₇	0,443 > 0,3120	Valid
7	X. ₈	0,668 > 0,3120	Valid
8	X. ₉	0,763 > 0,3120	Valid

9	X. ₁₀	0,698 > 0,3120	Valid
10	X. ₁₁	0,625 > 0,3120	Valid
11	X. ₁₂	0,481 > 0,3120	Valid
12	X. ₁₃	0,537 > 0,3120	Valid
13	X. ₁₄	0,579 > 0,3120	Valid
14	X. ₁₅	0,377 > 0,3120	Valid
15	X. ₁₆	0,678 > 0,3120	Valid

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

b) Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Instrumen Penelitian	r_{hitung} VS r_{tabel}	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1	Y. ₁	0,692 > 0,3120	Valid
2	Y. ₂	0,842 > 0,3120	Valid
3	Y. ₃	0,762 > 0,3120	Valid
4	Y. ₄	0,776 > 0,3120	Valid
5	Y. ₅	0,795 > 0,3120	Valid
6	Y. ₆	0,759 > 0,3120	Valid
7	Y. ₇	0,748 > 0,3120	Valid
8	Y. ₈	0,755 > 0,3120	Valid
9	Y. ₉	0,586 > 0,3120	Valid
10	Y. ₁₀	0,547 > 0,3120	Valid
11	Y. ₁₁	0,676 > 0,3120	Valid
12	Y. ₁₂	0,728 > 0,3120	Valid
13	Y. ₁₃	0,359 > 0,3120	Valid

14	Y _{.14}	0,560 > 0,3120	Valid
15	Y _{.15}	0,776 > 0,3120	Valid
16	Y _{.16}	0,681 > 0,3120	Valid
17	Y _{.17}	0,790 > 0,3120	Valid
18	Y _{.18}	0,761 > 0,3120	Valid
19	Y _{.19}	0,701 > 0,3120	Valid
20	Y _{.20}	0,742 > 0,3120	Valid
21	Y _{.21}	0,690 > 0,3120	Valid
22	Y _{.22}	0,656 > 0,3120	Valid
23	Y _{.23}	0,737 > 0,3120	Valid
24	Y _{.24}	0,798 > 0,3120	Valid

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner bersifat valid, dan kuesioner bisa diambil dalam penelitian dikarenakan penelitian ini seluruh indikatornya bersifat valid dan tidak ada pernyataan yang tidak valid.

2) Uji Reliabilitas Penelitian

Instrumen penelitian ini menerapkan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini bisa dipakai dalam memutuskan apakah suatu instrumen penelitian tersebut reliabel atau tidak. Menurut Joko Widiyanto (2010:43) menyatakan bahwa landasan mengambil keputusan pada uji reliabilitas ialah:

- a) Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > r_{tabel} maka instrumen dinyatakan reliabel
- b) Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < r_{tabel} maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

Diketahui bahwa r_{tabel} menggunakan taraf signifikan 5% atau $\alpha=0,05$ (uji dua arah) dan $df=n-2$ ($40-2=38$) hingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar **0,3120**.

Akan tetapi terdapat teori lain yang menerangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60. Menurut Syofiyon Siregar (2013:48) menyatakan “Suatu instrumen penelitian dapat disebut reliable apabila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6”.

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen penelitian terhadap 40 responden menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 25, untuk variabel Kompensasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y), ialah berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
Pada Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	16

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji reliabilitas dalam tabel 4.10 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* bernilai 0,845. Artinya bahwa

pernyataan pada kuesioner dinyatakan *Reliable*, sebab nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} ($0,845 > 0,3120$). Sementara, apabila *Cronbach's Alpha* bernilai 0,845 dibanding 0,6 tetap saja nilai *Cronbach's Alpha* masih lebih besar. Jadi kesimpulannya uji tetap sama yakni instrumen penelitian adalah reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	24

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji reliabilitas dalam tabel 4.11 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* bernilai 0,951. Artinya bahwa pernyataan pada kuesioner dinyatakan *Reliable*, sebab nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} ($0,951 > 0,3120$). Sementara, apabila *Cronbach's Alpha* bernilai 0,951 dibanding 0,6 tetap saja nilai *Cronbach's Alpha* masih lebih besar. Jadi kesimpulannya uji tetap sama yakni instrumen penelitian adalah reliabel.

b. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

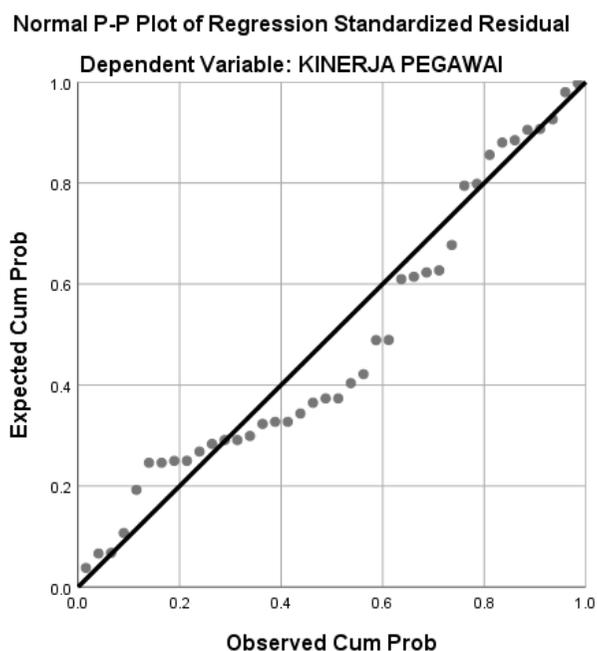
1) Uji Normalitas

Dalam penelitian menggunakan uji normalitas *Probability Plot*, yang bertujuan guna uji coba apakah nilai residual

pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Imam Ghazali (2005:161-162) menerangkan apabila data atau titik menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, artinya data terdistribusi normal. Sebaliknya, apabila data atau titik menyebar jauh dari arah garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, artinya data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas data melalui bantuan program SPSS *for windows versi 25.00* sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Probability Plot (P-Plot)*



Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa hasil uji normalitas data instrumen penelitian pada variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) titik atau data menyebar serta mengikuti arah garis diagonal. Berarti

instrumen penelitian pada variabel Kompensasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) berdistribusi dengan normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. R. Gunawan Sudarmanto (2005:167) mengemukakan pengambil keputusan melalui kriteria berikut ini, apabila signifikan *Deviation From Linearity* $> 0,05$ artinya ada hubungan yang linear diantara variabel bebas serta variabel terikat. Serta sebaliknya, apabila signifikan *Deviation From Linearity* $< 0,05$ artinya tidak ada hubungan yang linear diantara variabel bebas serta variabel terikat.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI *	Between Groups	(Combined)	2479.692	18	137.761	3.527	.003
		Linearity	1254.421	1	1254.421	32.114	.000
		Deviation from Linearity	1225.271	17	72.075	1.845	.092
KOMPENSASI	Within Groups	820.283	21	39.061			
ASI	Total	3299.975	39				

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

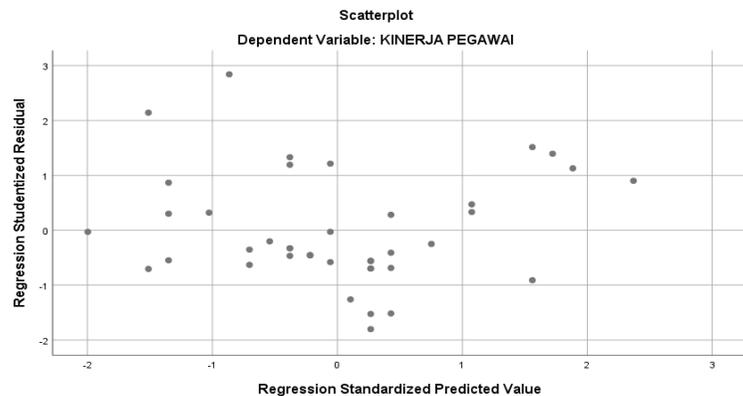
Dari tabel 4.12 diatas memperoleh nilai F 1,845 dengan tingkat signifikan *Deviation from Linearity* 0,092 $> 0,05$ artinya ada hubungan yang linear diantara variabel bebas (Kompensasi) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui terjadinya ketidakcocokan dari model regresi. Menurut Singgih Santoso pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah:

- a) Apabila titik-titik yang muncul menciptakan suatu pola khusus (bergelombang, meluas lalu menyempit), bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak muncul pola yang jelas dan titik-titik menyebar luas dibawah serta diatas angka 0 pada sumbu Y, bahwa tidak terjadinya heteroskedstisitas.

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



“Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00”

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik dari gambar *Scatterplots* menyebar dibawah serta diatas 0 pada sumbu Y, kemudian tidak menciptakan suatu pola khusus. Hingga kesimpulannya bahwa dari model regresi tidak terjadinya

heteroskedastisitas, sehingga layak untuk dianalisis melalui regresi linier sederhana.

c. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	40.585	12.471		3.254	.002
	KOMPENSASI	.917	.190	.617	4.827	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Menurut tabel 4.13 diperoleh nilai Constant (a) 40,585. Serta nilai Kompensasi (b / koefisien regresi) 0,917. kemudian persamaan regresi bisa ditulis sebagai berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 40, 585 + 0,917X$$

Hasil perhitungan koefisien regresi linier sederhana variabel Kompensasi (X) adalah 0,917 artinya Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir sebesar 0,917 (91,7%). Karena nilai koefisien regresi bernilai (+), maka dapat dikatakan bahwa Kompensai (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Uji Parsial (Uji Hipotesis T)

Uji t bertujuan dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dinyatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Nilai t_{tabel} $\alpha = 5\%$ (pengujian dua arah) memakai rumus $df=n-2$ ($40-2=38$) yaitu **2,024**. sehingga dapat diperhitungkan hipotesis t untuk masing-masing variabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	40.585	12.471		3.254	.002
	KOMPENSASI	.917	.190	.617	4.827	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Menurut tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X) sebesar 4,827 artinya nilai t_{hitung} $4,827 > t_{tabel}$ 2,024 dan nilai signifikan sebesar 0,000 artinya signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 (Hipotesis nol) ditolak dan H_a (Hipotesis alternatif) diterima. Sehingga disimpulkan bahwa kompensasi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dikantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir.

3) Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Analisis korelasi dapat dilakukan menghitung koefisien determinasi (R Square) ini berfungsi untuk mengetahui

persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sementara itu R merupakan koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel independen ialah Kompensasi (X) dengan variabel dependen ialah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.364	7.337
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI				

S

umber: Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) ialah 0,617 (setara dengan 61,7%) sehingga dapat dinyatakan terdapat ikatan diantara variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) bernilai 0,380 (setara dengan 38%), artinya bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38%, kemudian selebihnya 62% dipengaruhi oleh faktor lain berupa motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan masih banyak faktor lainnya.

Maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja

pegawai dikantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir, karena koefisien determinasi hanya 38%.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dikantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 40 responden, hasil deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yang penulis peroleh mayoritas adalah “laki-laki berjumlah 29 responden dengan persentase 72,5%. Serta yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 responden dengan persentase 27,5%. Lalu berdasarkan deskripsi perihal usia yang penulis peroleh adalah mayoritas berusia 41-50 tahun berjumlah 12 responden dengan persentase 30% dan yang terkecil adalah berusia 51-60 tahun berjumlah 8 responden dengan persentase 20%. Serta berdasarkan pendidikan terakhir yang penulis peroleh mayoritas adalah S1 sebanyak 30 responden dengan persentase 75%.

Berdasarkan hasil analisis instrumen penelitian menunjukkan keseluruhan rata-rata variabel kompensasi (X) adalah 4,08. Angka tersebut menerangkan bahwa kompensasi tergolong pada kategori tinggi, dikarenakan angka rata-rata tersebut berkedudukan pada rentang 3,41 - 4,20. Artinya kompensasi yang diterima pegawai Kantor Kementerian Agama sudah sesuai dengan yang diharapkan. Lalu dilihat dari skor rata-rata seluruh item pernyataan terlihat skor yang sangat tinggi terdapat pada item pernyataan X₃ yaitu (Selain gaji ada upah lain yang dibayarkan) dan X₁₀ yaitu (Lembaga telah memberikan berbagai macam tunjangan pada pegawai seperti tunjangan kinerja, tunjangan anak istri, tunjangan makan dan

lainnya) dengan rata-rata 4,33 yang artinya kompensasi yang baik akan menunjang kemajuan organisasi. Sedangkan yang paling terendah ada pada item pernyataan X.₆ yaitu (Lembaga memberikan insentif lain selain penghargaan, seperti jalan-jalan) dengan rata-rata 3,68 namun angka ini masih masuk dalam kategori tinggi karena berada dalam rentang 3,41 - 4,20 yang artinya lembaga meningkatkan lagi atau memperbaiki prosedur perihal kontribusi insentif yang dibayarkan kepada pegawai untuk menggapai kesuksesan bersama.

Berdasarkan keseluruhan skor rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y) ialah 4,18 yang tergolong pada kategori tinggi, yang berartian bahwa pegawai yang bekerja dikantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir ini dapat bekerja dengan efektif. Lalu dilihat dari rata-rata skor seluruh item, indikator yang paling tertinggi ialah item pernyataan Y.₁₀ yaitu (Saya selalu mengikuti aturan jam kerja kantor), Y.₁₈ yaitu (Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja) dan Y.₁₉ yaitu (Dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintahkan oleh atasan) dengan rata-rata 4,30 yang artinya karyawan sudah memiliki kesadaran bahwa ketepatan waktu dan kemandirian selalu menjadi perhatian dalam bekerja. Sedangkan yang terendah adalah item pernyataan Y.₁₃ yaitu (Hasil kerja saya melebihi jumlah rata-rata yang ditentukan) dengan rata-rata 3,90 namun angka ini masih masuk dalam kategori tinggi karena berada dalam rentang 3,41 - 4,20 yang berarti walaupun tidak melebihi jumlah rata-rata tetapi setidaknya sudah mencapai target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis regresi linear sederhana yang telah diuraikan dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X)

berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Perihal tersebut dibuktikan oleh uji T (Partial) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,827 artinya nilai t_{hitung} $4,827 > t_{tabel}$ 2,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05. Maka H_0 (Hipotesis nol) ditolak dan H_a (Hipotesis alternatif) diterima. Sehingga kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi (X) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai (Y).

Besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) ialah 0,380 (setara dengan 38%), artinya bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38% dan selebihnya 62% dipengaruhi oleh faktor lain berupa motivasi, kepemimpinan, lingkungan, dan masih banyak faktor lainnya. Maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Ilir, karena koefisien determinasi hanya 38%. hal ini berarti bahwa pemberian imbalan jasa yang memuaskan akan mempengaruhi kinerja para pegawai.

Islam memberikan penawaran dalam penyelesaian sebuah keputusan mengenai perjanjian tentang upah. Saat akad tersebut kedua belah pihak di peringatkan berpendirian adil dan jujur, sehingga tidak ada yang merasa dirugikan. Oleh sebab itu al-Qur'an menyuruh pimpinan supaya menggaji para pegawai secara adil, layak dan jujur sesuai dengan kerja mereka dan yang harus mereka terima. Jika tidak bersedia meneladani ajakan al-Qur'an yang telah ditatapkan maka diduga telah melakukan pelanggaran. Pelanggaran tersebut akan mendapat balasan di dunia maupun akhirat.

Allah telah menjelaskan perihal imbalan ini didalam al-Qur'an surah An-Nahl [16] : 97, yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Dari ayat tersebut Allah SWT menjelaskan siapapun yang beriman serta mempunyai moral yang baik kepada-Nya, maka Allah SWT akan menganugerahkan imbalan pahala melebihi kebaikan yang sudah dilakukan serta kehidupan yang sejahtera, baik didunia maupun diakhirat. Islam mengajarkan untuk menghargai dari setiap tetes keringat para pekerja, sehingga para pekerja mendapatkan haknya berupa imbalan jasa atas beratnya pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Qardawi yang menjelaskan bahwa “agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihat jika para pekerja bersikap konsisten atas perintah Allah SWT.

Allah berfirman dalam QS. At-Taubah [9] : 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah! Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat ini memotivasi kita untuk beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh, jangan mengharapkan pujian dari orang-orang karena Allah yang melihat dan menilai amal-amal itu.

