

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan tugasnya dengan baik seperti instansi pemerintah lainnya di Indonesia. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga merupakan salah satu dinas yang membantu pemerintah dalam mengolah daerah yang terkhusus tentang ketenagakerjaan dan daerah transmigrasi yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah tanggung jawab Gubernur melalui Sekretaris Daerah, yang letak kantornya di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 284, 13 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30116. Jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) 208 orang, Pegawai Honorer 34 orang dan Tim Koordinasi Penanggulangan

Kemiskinan 5 orang. Berikut merupakan tabel jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

No.	Status Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	208
2.	Pegawai Honorer	34
3.	Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Daerah (TKPD)	5
<b>Jumlah 247 Orang</b>		

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang pada 2021.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau lembaga instansi karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga instansi . Tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang maka tingkat kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Cara agar

kinerja seorang Pegawai dapat ditingkatkan salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja dari pegawai tersebut atau berdasarkan penilaian kinerja pegawai dari berbagai sumber dilembaga atau instansi tersebut dan juga motivasi pegawai tersebut dalam bekerja di lembaga atau instansi. Selain itu pentingnya kompensasi bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Banyak lembaga atau instansi yang berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau upah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.<sup>1</sup>

Pembicaraan mengenai kompensasi di lingkungan birokrasi atau institusi publik merupakan fakta yang menarik, di negara manapun termasuk Indonesia. Seringkali permasalahan besarnya kompensasi terangkat ke permukaan ketika orang berbicara mengenai korupsi atau tindakan

---

<sup>1</sup> Fx. Pudjo Wibowo, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. X No. 2 Juni 2018, hlm. 173.

penyelewengan kewenangan yang bersifat finansial lain seperti *mark up* dana proyek pembangunan, pemangkasan dana pembangunan dan lain sebagainya. Sebagian dari mereka berargumen bahwa tindakan penyelewengan kewenangan tersebut terjadi karena kompensasi yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) terlalu kecil, tidak sebanding dengan tuntutan hidup. Keadaan ini dipandang sebagai prakondisi PNS dan pejabat publik lainnya. Kompensasi sering dikaitkan dengan etos kerja PNS. Gaji PNS yang rendah membawa dampak bagi kinerja PNS yang buruk, PNS memberikan energi dan waktu tidak total dan cenderung dihitung setara dengan gaji yang diterima. Dalam konteks demikian, kompensasi seakan menjadi pembenar atas tindakan yang salah yang dilakukan oleh PNS atau pejabat publik (Sulistiyani, 2011 :299).<sup>2</sup>

Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keahlian, kemampuan, latar belakang pendidikan, dan etika

---

<sup>2</sup> Puja Aprilia, Skripsi : “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*”. (Medan : Universitas Sumatera Utara, 2018), hlm.2.

seorang pegawai berguna untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan tanggung jawab kerjanya agar tidak terjadi kecemburuan antar pegawai lainnya apabila terjadi perbedaan kompensasi yang di dapat.<sup>3</sup>

Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai yang bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin pegawai. Untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi (instansi pemerintah) yang diharapkan, maka seorang pegawai (PNS) harus diberikan suatu motivasi seperti memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai yang antara lain dapat dilakukan dengan memberikan upah yang tinggi, memberikan insentif yang terarah, bahkan memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi.

Menurut Andrew E. Sikula dalam bukunya Hasibuan mengatakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang

---

<sup>3</sup> Pudjo, Op.Cit., 174.

dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji yang digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara organisasi dan pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian, karena berhubungan langsung dengan kebijakan untuk menentukan kompensasi pegawai. Besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu ada penilaian dalam menentukan pemberian kompensasi.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja yang baik. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Di dalam islam pun mengajarkan tentang kompensasi atau sebagai firman Allah diantaranya surat at-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Pada hakikatnya dalam islam memerintahkan para pengusaha atau majikan untuk menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban terhadap para pekerja buruh dengan memberikan hak-hak serta jaminan, sebagaimana yang telah diterangkan di dalam Q.S. Al-Ahqaf/46:19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya : "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (Q.S. Al-Ahqaf/46:19)*

Ayat diatas menerangkan bahwa seorang majikan atau pimpinan harus memberi upah yang layak atau yang

minimal dapat mencukupi kebutuhan pokok kepada pekerja atau buruh mereka.<sup>4</sup>

Selain kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan dari instansi dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.<sup>5</sup> Sesuai dengan Q.S. Al-Ra'd/13:11 :

..... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ.....

---

<sup>4</sup> J Winardi, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 02.

<sup>5</sup> Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang "UD. Sinar Tani" di Desa Pagundan Kecamatan Lebak wangi Kabupaten Kuningan)", *Jurnal Agrinis* Vol. 1 No. 1, Oktober 2016, hlm. 59.



Artinya : “.....Sesungguhnya Allah tidak mengubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.....(Q.S. Al-Ra’d/13:11).<sup>6</sup>

Peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi semakin penting, karena dinamika organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia (Zainun, 1994), termasuk dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Zainun (1994:14) mengatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan merupakan syarat pokok bagi peningkatan mutu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).<sup>7</sup>

Motivasi kerja ini dapat dipengaruhi dari beberapa aspek seperti loyalitas pegawai, tuntutan hidup, target yang ingin dicapai, dan juga beberapa faktor lainnya. Namun terkadang motivasi kerja memberikan efek negatif terhadap pegawai, misalnya karena ingin terlihat baik, perbuatan yang tidak jujur pun dilakukan seperti membunuh karakter rival, dalam

---

<sup>6</sup> Departemen Agama RO, AL-Hikmah, *Alquran dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010.

<sup>7</sup> Iska Budiarto, Skripsi : “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo*”. (Purworejo : Universitas Muhammadiyah, 2017), hlm.1-2.

hal ini rival yang dimaksud adalah rekan kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja setiap pegawai akan memberikan yang terbaik yang ada pada dirinya agar kinerja dirinya sendiri meningkat sekaligus meningkatkan kemampuan, keahlian, dan etika agar dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi.<sup>8</sup>

Menurut Marihot Tua E.H. (2002) Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya. Tujuan ideal dari organisasi atau instansi tidak hanya pada level keuntungan jangka pendek, namun bagaimana suatu organisasi atau instansi dapat melangsungkan aktivitasnya sehingga dibutuhkan sinergitas antara tujuan organisasi atau instansi itu sendiri dengan

---

<sup>8</sup> Fx. Pudjo Wibowo, loc. Cit.

tujuan-tujuan yang diinginkan oleh pegawai sebagai tulang punggung pelaksana usaha.<sup>9</sup>

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perusahaan atau instansi menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Agiel Puji Damayanti, 2013). Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau instansi, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang diperhatikan oleh perusahaan atau instansi guna

---

<sup>9</sup>Hidayat, loc. Cit.

meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi perusahaan atau instansi juga harus memperhatikan faktor motivasi. Terjadinya kinerja pegawai menurun di perusahaan atau instansi itu disebabkan dengan beberapa hal yaitu perlakuan yang tidak adil, disini perlakuan yang tidak adil terjadinya konflik nilai dimana ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan, misalnya penugasan yang mengharuskan mereka berbohong dan aktifitas tersebut bertentangan dengan nilai moral yang diyakininya, dan ada juga imbalan yang tidak memadai dimana kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaannya, perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya misalnya penundaan kenaikan upah, pengurangan tunjangan kesejahteraan dan ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai dan kinerja menjadi menurun.<sup>10</sup>

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota

---

<sup>10</sup> Ani Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani, “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 2016, hlm. 508-509.

Palembang. alasan peneliti menjadikan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang sebagai objek penelitian adalah karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang adalah sebuah instansi pemerintahan yang bertugas untuk mengurus urusan tenaga kerja dan ketransmigrasian yang selalu berupaya untuk meningkatkan pelayanan baik dalam hal meningkatkan layanan kerja ataupun dalam hal efisiensi kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, kompensasi yang diterapkan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang sudah cukup baik. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh secara langsung melalui wawancara bersama Bapak Sido Santoso, S.E, MM selaku Kasubbag Keuangan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang, beliau menjelaskan bahwa kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang, harapan pemerintah Sumatera Selatan

memberikan TPP tujuannya agar pegawai lebih aktif dan termotivasi dalam bekerja. TPP yang diberikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang diberikan berdasarkan bagaimana kinerja pegawai tersebut, semakin dia rajin maka tunjangan kinerjanya juga besar atau mendapatkan poin. TPP ini hanya diberikan kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS). TPP di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Palembang tolak ukurnya dinilai dari tingkat kehadiran, apabila pegawai tidak hadir atau datang terlambat ke kantor lebih dari 30 menit TPP akan dipotong 4 %, apabila keterlambatan dibawah 30 menit TPP akan dipotong 1 % dengan catatan selama 1 bulan kumulatif keterlambatan itu lebih dari 30 % dan tidak lebih dari 30 menit. Tujuan dari pemotongan TPP ini adalah supaya pegawai bisa meningkatkan kinerjanya, sehingga pegawai menjadi rajin, datang tepat waktu dan pulang tepat waktu. Namun pada kenyatannya atau secara prakteknya yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang tidak ada perubahan, ada beberapa pegawai yang

datang ke kantor hanya untuk mengisi absensi saja, setelah itu pulang. Hal ini terlihat dari pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti, banyak pegawai yang tidak ada di dalam ruangan kerja pada saat jam kerja dan berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti hal ini terjadi karena pegawai beranggapan bahwa bekerja maupun tidak bekerja gaji yang diterima akan tetap sama sesuai dengan standar ketentuan gajinya.

Didukung pula dengan daftar tanda terima pemotongan dan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang pada bulan November 2020.

No.	Nama Pegawai Nip	Gol.	Jabatan	Jumlah TPP	Jumlah Pemotongan	Jumlah Setelah Di potong	Pajak	Jumlah Yang Diterima
1	Agussasi, S.H 196308081992031009	IV/b	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya	4.375.000,00	<b>196.875,00</b>	4.178.125,00	626.718,00	3.551.407,00
2	M. Akib, S.Sos 196101071982021002	IV/a	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya	4.375.000,00	<b>196.875,00</b>	4.178.125,00	626.718,00	3.551.407,00
3	Deddy Setiawan, S.H, MM 198412192010011011	III/d	Analisis Pengawas Ketenagakerjaan	3.125.000,00	<b>1.125.000,00</b>	2.000.000,00	100.000,00	1.900.000,00
4	Rudy Ramadhanic, S.E 197808212009011003	III/c	Analisis Pengawas Ketenagakerjaan	3.125.000,00	<b>375.000,00</b>	2.750.000,00	137.500,00	2.612.500,00
5	Raini Nasution 196310031986032004	III/b	Pengadministrasi Umum	3.125.000,00	<b>140.625,00</b>	2.984.375,00	149.218,00	2.835.157,00
6	Sugeng 196310122006041003	II/d	Pengadministrasi Umum	2.500.000,00	<b>225.000,00</b>	2.275.000,00		2.275.000,00
7	Samsul Bahari 19650115198931006	II/a	Pengemudi Disnakertrans Prov. Sumsel	2.500.000,00	<b>337.500,00</b>	2.162.500,00		2.162.500,00
8	Amalia, MM, ST 198404012011012002	III/c	Kepala Seksi Pelatihan Tenaga Kerja dan Keterampilan Transmigrasi	5.625.000,00	<b>225.000,00</b>	5.400.000,00	270.000,00	5.130.000,00
9	Sukamto, ST 196205071985031013	IV/a		4.375.000,00	<b>350.000,00</b>	4.025.000,00	603.750,00	3.421.250,00
10	Rahmawati, S.Pd, M.Si 196302101986031010	IV/a		4.375.000,00	<b>306.250,00</b>	4.068.750,00	610.312,00	3.458.438,00



11	Harun Rasyid, S.T 196505251986031006	IV/a		4.375.000,00	<b>87.500,00</b>	4.287.500,00	643.125,00	3.644.375,00
12	Hary Kurniawan, S.T 198408242011011004	III/c		3.125.000,00	<b>31.250,00</b>	3.093.750,00	154.687,00	2.939.063,00
13	Ibnu Hajar, A.md 197511102010011008	III/a	Staff Bidang	3.125.000,00	<b>140.625,00</b>	2.984.375,00	149.218,00	2.835.157,00
14	Alex Iskandar 197010081994031004	II/d		2.500.000,00	<b>112.500,00</b>	2.387.500,00		2.387.500,00
15	Tri Widati 196407122008012002	II/c		2.500.000,00	<b>112.500,00</b>	2.387.500,00		2.387.500,00
16	H. Gunarisman, S.E 196212081986111001	IV/b	Kepala UPTD Balai Hiperkes dan KK Disnakertrans Prov. Sumsel	7.500.000,00	<b>450.000,00</b>	7.050.000	1.057.500,00	5.992.500,00
17	Herry Susanto, A.md 197610282008011002	III/b	Tekhnisi Penelitian Dan Perekayasaan Pelaksana Lanjutan	3.125.000,00	<b>93.750,00</b>	3.031.250,00	151.562,00	2.879.688,00
18	Raslima Yanti 197402092009012003	II/c	Pelaksana Seksi Penguji dan KK	2.500.000,00	<b>200.000,00</b>	2.300.000,00		2.300.000,00
19	Iwan Setiawan. S, A.md	II/a	Tekhnisi Penelitian dan Perekayasa Pelaksana	2.500.000,00	<b>75.000,00</b>	2.425.000,00		2.425.000,00

Berdasarkan data dari daftar tanda terima pemotongan dan pembayaran TPP per bulan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang pada bulan November 2020 dapat dilihat bahwa ada 19 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengalami pemotongan TPP. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang bahwa pemotongan TPP tersebut terjadi akibat kelalaian atau kurangnya disiplin dan tanggung jawab dari pegawai itu sendiri. Pemotongan TPP ini biasanya terjadi karena keterlambatan pegawai untuk datang ke kantor.

Dari permasalahan yang ada setelah peneliti melakukan wawancara dengan pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang bahwa untuk mendorong motivasi kerja karyawan dalam bekerja, diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antar instansi dengan pegawai. Pegawai diharapkan dapat memberikan kinerja maksimal untuk instansi. Pemerintah akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja

yang telah diberikan pegawai untuk instansi maupun lembaga tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, adanya *research Gap* atau perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian ini.<sup>11</sup>

**Tabel 1.2**  
**Research Gap**  
**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	(+) Terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.	Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul (2019)
	(-) Tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.	Mundakir dan Zainuri (2018)

Sumber : Di Kumpulkan dari beberapa sumber.

---

<sup>11</sup> Sido Santoso, S.E, MM, wawancara dengan Kasubbag Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Paelmbang, (Rabu, 24 Februari 2021).

Dalam penelitian Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul pada tahun 2019<sup>12</sup>, yang meneliti tentang pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian Mundakir dan Zainuri 2018<sup>13</sup>, yang meneliti tentang Pengaruh Ko

Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, yang menunjukkan bahwa Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

---

<sup>12</sup> Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene dan Sofia A.P. Sambul, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado”. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9, No. 2. 2019. Hlm. 76.

<sup>13</sup> Mundakir dan Zainuri, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol. 1, No. 1, Oktober. 2018. Hlm. 47.

**Tabel 1.3**  
**Research Gap**  
**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	(+) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi dengan kinerja pegawai.	Nila Hotiana dan Febriansyah (2018)
	(-) Tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.	Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013)

Sumber : Di Kumpulkan dari beberapa sumber

Dalam penelitian Nila Hotiana dan Febriansyah 2018<sup>14</sup> yang meneliti Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). Yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan pada penelitian Harry Murti dan Veronika Agustini

---

<sup>14</sup> Nilla Hotiana dan Febriansyah, “*Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)*”. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Vol. 3, No. 1, Februari, 2018. hlm. 35.

Srimulyani 2013<sup>15</sup> yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, Kelebihan dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu objek atau tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembaga atau instansi pemerintahan dengan menekankan perspektif ekonomi islam didalam judul penelitian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu objek penelitian atau tempat penelitian yang sering digunakan hanya mengarah pada karyawan-karyawan PT. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini dilembaga atau instansi pemerintahan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang. Replikasi dari penelitian-penelitian diatas juga

---

<sup>15</sup> Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun”. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1, Februari, 2013. Hlm. 16.

alasan untuk meneliti masalah ini, karena ketertarikan penulis untuk meneliti Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang dalam menempatkan bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya, sehingga peneliti mengetahui Kinerja Pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik buruknya suatu instansi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusianya. Sehubungan dengan hal tersebut kinerja merupakan suatu masalah yang penting untuk mengetahui seberapa besar instansi mencapai tujuannya dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam memilih judul penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang ada dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam di Kantor**

**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi  
Sumatera Selatan Kota Palembang.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas,  
maka rumusan masalah yang diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif Ekonomi Islam di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang ?



### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja para pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif Ekonomi Islam di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat yaitu antara lain:

1. Bagi Akademis

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif Ekonomi Islam di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

## 2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti. Selain itu, dapat meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan dan menerapkan teori dalam praktek nyata di lapangan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan masalah kompensasi dan motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan, demi perkembangan perusahaan atau organisasi di masa yang akan datang.

## 4. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dalam melakukan praktek baik di

perusahaan maupun kantor. Dan terlebih menemukan inovasi baru di lingkungan dunia kerja perkantoran.

#### **E. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang.

#### **F. Sistematika Penulisan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang penjelasan dari beberapa teori sumber referensi buku atau jurnal yang

relavan dengan permasalahan yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian ini serta kerangka pikir teoritis dan juga hipotesis penelitian yang akan diuji.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang setting penelitian, desain penelitian, sumber data dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian serta teknik pengumpulan data serta teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum mengenai objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang meliputi keberhasilan tujuan dari penelitian yang diteliti penulis. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**