

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang

Ruang lingkup kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor : 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan tanggal 4 November 2016 dengan susunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi berdasarkan Bab VIII Pasal 16 yang berbunyi perangkat daerah Provinsi melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan umum dan teknis atas penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Kabupaten/Kota sampai dengan terbentuknya perangkat Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

Pada awal pemerintahan RI, waktu Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945, kementerian yang bertugas mengurus masalah ketenagakerjaan belum ada tugas dan fungsi yang menangani masalah-masalah perburuhan diletakkan pada Kementerian Sosial baru mulai tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan Kemudian berdasarkan

Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial, pada saat pemerintahan darurat di Sumatera Menteri Perburuhan dan Sosial diberi jabatan rangkap meliputi urusan-urusan pembangunan, Pemuda dan Keamanan.

2. Visi dan Misi Instansi

VISI

“Menjadikan Tenaga Kerja dan Transmigran yang produktif dan berkualitas”

MISI

Menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing.

1. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
2. Meningkatkan hubungan industrial dan jaminan social, perlindungan tenaga kerja dan pengawasan tenaga kerja.
3. Menciptakan pertumbuhan ekonomi di wilayah transmigrasi dan meningkatkan kerja sama daerah bidang ketransmigrasian

B. Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan data dari 52 orang responden pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang melalui daftar pernyataan atau koesioner di dapat kondisi responden berdasarkan usia, status kepegawaian dan jenis kelamin. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	11	21,2	21,2	21,2
31-40	24	46,2	46,2	67,3
>40	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 31-40 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 11 orang dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 17 orang.

2. Status Kepegawaian

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

STATUS KEPEGAWAIAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	52	100,0	100,0	100,0

Sumber : Penelitian Lapngan, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 tersebut memberikan informasi bahwa seluruh responden yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 52 orang.

3. Jenis Kelamin

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	25	48,1	48,1	48,1
Valid Perempuan	27	51,9	51,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Sumber : Penelitian Lapngan, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan keterangan di tabel 4.3 memberikan informasi bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang, tabel tersebut memperlihatkan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang memiliki pegawai perempuan lebih banyak daripada pegawai perempuan.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut adalah data analisis statistik deskriptif dari setiap variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban					Total Jawaban	Total Responden	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang sangat tinggi.	10	21	16	4	1	191	52	3,67

2.	Tambahan Hasil Pegawai (TPP) yang diberikan setiap bulan kepada saya cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.	16	28	7	1	0	215	52	4,13
3.	saya mampu untuk ditugaskan pada daerah yang terpencil yang sulit dijangkau atau keterbatasan sarana transportasi.	0	23	12	15	2	160	52	3,08
4.	saya mampu menerima pekerjaan yang beresiko tinggi terhadap keselamatan kerja.	0	17	5	27	3	140	52	2,69
5.	Tambahan Hasil Pegawai (TPP) Hanya diberikan pada pegawai yang memiliki keterampilan khusus dan langka.	2	31	3	15	1	174	52	3,35

6.	Tambahan Hasil Pegawai (TPP) diberikan apabila pegawai mendapat penghargaan prestasi kerja dari Pemerintah Pusat.	6	31	5	9	1	189	52	3,63
Jumlah							1.069	312	3,43

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,43. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju, yang berarti bahwa pegawai merasa setuju dengan kompensasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah diatur oleh Pemerintah Pusat.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total Jawaban	Total Responden	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
	Saya menyukai tantangan pekerjaan yang rumit tanpa diberi penghargaan apapun.	3	7	0	36	6	121	52	2,33
2.	Tugas dan tanggung	17	34	1	0	0	224	52	4,31

	jawab yang diberikan kepada saya dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.								
3.	Pekerjaan yang saya lakukan dapat terselesaikan dengan baik dan berpotensi.	21	29	2	0	0	227	52	4,36
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan kerjasama dari pegawai lain.	3	5	9	29	6	126	52	2,42
5.	Saya suka menjadi pemimpin dalam kelompok dimana saya bekerja.	12	31	9	0	0	211	52	4,06
6.	Saya suka melakukan	23	27	2	0	0	229	52	4,40

	rancangan kerja yang inovatif untuk lebih prestasi.								
7.	Saya tidak selalu memberikan informasi kepada pegawai lainnya terkait pengumuman yang baru saya dengar karena menurut saya itu bukan tugas saya.	3	30	19	0	0	192	52	3,69
8.	Saya selalu menerapkan prinsip kerja sama yang tinggi dalam bekerja.	15	37	0	0	0	223	52	4,29
Jumlah							1.553	416	3,73

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,73. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju, yang berarti bahwa pegawai merasa setuju dengan motivasi kerja yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang.

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No .	Pernyataan	Jawaban					Total Jawaban	Total Responden	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Saya telah mematuhi nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah dalam melaksanakan pekerjaan.	31	18	3	0	0	236	52	4,54
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan dengan sebaik-baiknya.	20	31	1	0	0	227	52	4,36
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketulusan hati dan tidak menyalahgunakan wewenang	29	22	1	0	0	236	52	4,54

	g yang diberikan.								
4.	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	15	34	2	1	0	219	52	4,21
5.	Saya mampu melaksanakan tugas secara mandiri tanpa menunggu perintah dari atasan.	9	26	13	4	0	196	52	3,77
6.	Saya mampu meyakinkan orang lain secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok.	9	32	10	1	0	205	52	3,94
Jumlah							1.459	312	4,68

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 4,68. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju, yang berarti bahwa

kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan nilai pada r_{hitung} untuk nilai *degree of freedom* (df) = $n-k$. Dalam penelitian ini n adalah jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini df dapat di hitung $52-2$ atau $df = 50$ dengan α 0,05 didapat pada r_{tabel} 0.2306, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pernyataan total *correlation*) lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil uji validitas di bawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel} ($n = 5\%$)	Hasil
Kompensasi	Kompensasi 1	0, 555	0, 2306	Valid
	Kompensasi 2	0, 673	0, 2306	Valid
	Kompensasi 3	0, 619	0, 2306	Valid
	Kompensasi 4	0, 659	0, 2306	Valid

	Kompensasi 5	0,748	0,2306	Valid
	Kompensasi 6	0,689	0,2306	Valid

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Corelation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2306) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel} (n = 5%)	Hasil
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja 1	0,807	0,2306	Valid
	Motivasi Kerja 2	0,464	0,2306	Valid
	Motivasi Kerja 3	0,443	0,2306	Valid
	Motivasi Kerja 4	0,772	0,2306	Valid
	Motivasi Kerja 5	0,421	0,2306	Valid
	Motivasi Kerja 6	0,627	0,2306	Valid
	Motivasi Kerja 7	0,667	0,2306	Valid
	Motivasi Kerja 8	0,501	0,2306	Valid

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh *Person Corellation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2306) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Corelation (r_{hitung})	r_{tabel} (n = 5%)	Hasil
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai 1	0,800	0,2306	Valid

	Kinerja Pegawai 2	0, 573	0, 2306	Valid
	Kinerja Pegawai 3	0, 785	0, 2306	Valid
	Kinerja Pegawai 4	0, 750	0, 2306	Valid
	Kinerja Pegawai 5	0, 759	0, 2306	Valid
	Kinerja Pegawai 6	0, 763	0, 2306	Valid

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh *Person Corellation* memiliki r_{hitung} > r_{tabel} (0,2306) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Reabilitas Coeficient	Alpha	Keterangan
Kompensasi	6 item pernyataan	0,733	Reliabel
Motivasi Kerja	8 item pernyataan	0,750	Reliabel
Kinerja Pegawai	6 item pernyataan	0,828	Reliabel

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian penelitian ini yang meneliti variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabile atau reliabel.

E. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal, uji asumsi normalitas dapat di uji dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam penelitian ini hasil yang dapat dikatakan normal jika hasil (sig) > 0,05. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43259692
	Absolute	,093
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,670
Asymp. Sig. (2-tailed)		,761

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas diketahui signifikansi adalah 0,761 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang erat) antara variabel-variabel independen dalam suatu regresi linier berganda.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	,995	1,005
Motivasi Kerja	,995	1,005

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Berdasarkan data pada tabel 4.12 hasil uji multikolinearitas menggunakan uji Tolerance dan VIF di ketahui nilai pengujian pada penelitian ini nilai Tolerance harus lebih besar dari $> 0,1$, dan nilai VIF < 10 , dan pada penelitian ini nilai Tolerance $0,995 > 0,1$ dan nilai VIF $1,005 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini jika nilai Sig. $> 0,05$ maka tidak

mengalami heterokedastisitas, dan apabila nilai Sig. < 0,05 maka mengalami heterokedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,431	2,251		636	,528
1 Kompensa si	-,013	,058	-,031	-,219	,828
Motivasi Kerja	,024	,066	,053	368	,715

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel kompensasi yaitu $0,828 > 0,05$ dan signifikansi variabel motivasi kerja yaitu $0,715 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas.

d. Uji Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui model yang dibuktikan bahwa data tersebut berhubungan secara linear atau tidak. Jika nilai Sig. Deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika nilai Sig. Deviation from linearity $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.14
Uji Linearitas Kompensasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	(Combined)	215,629	15	14,375	2,776	,006
	Between Groups					
	Linearity	93,478	1	93,478	18,051	,000
	Deviation from Linearity	122,152	14	8,725	1,685	,103
	Within Groups	186,429	36	5,179		
Total		402,058	51			

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji linearitas nilai Sig. Deviation from linearity sebesar 0,103 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.15
Uji Linearitas Motivasi Kerja
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	37,208	9	4,134	,476	,882
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	10,650	1	10,650	1,226	,274
	Linearity	26,558	8	3,320	,382	,924
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	364,849	42	8,687		
	Total	402,058	51			

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji linearitas nilai Sig. Deviation from linearity sebesar $0,924 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Secara terperinci, hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Uji Signifikan Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,572	3,653		3,989	,000
Kompensasi	,362	,095	,473	3,814	,000
Motivasi Kerja	,113	,107	,130	1,050	,299

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Ketentuan signifikansi 0,05 dan dengan derajat kebebasan $dk = (n-2)$ atau $(52-2) = 50$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,00856.

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1) Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} 3,814 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,814 > 2,00856$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang. dengan demikian, hipotesis 1 terbukti.

2) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} 1,050 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,050 < 2,00856$) dengan signifikansi $0,299 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang artinya secara parsial motivasi kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang. dengan demikian, hipotesis 2 tidak terbukti.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang.

Tabel 4.17
Uji Signifikan Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100,264	2	50,132	8,140	,001 ^b
Residual	301,794	49	6,159		
Total	402,058	51			

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F hitung > F tabel ($8,140 > 3,19$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang. dengan demikian, hipotesis 3 terbukti.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 ^a	,249	,219	2,48175

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 24,9 % sisanya 75,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, hubungan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, pengalaman bekerja dan kemampuan SDM.

F. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan ringkasan hasil penelitian yang ditunjukkan tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian	Hasil Hipotesis
1.	H ₁ = Kompensasi berpengaruh (positif) terhadap Kinerja Pegawai yang bekerja di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.	Nilai t-hitung sebesar 3,814 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,814 > 2,00856) dengan signifikansi 0,000 < 0,05.	H ₁ diterima.
2.	H ₂ = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.	Nilai t-hitung sebesar 1,050 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,050 < 2,00856) dengan signifikansi 0,299 > 0,05.	H ₂ = ditolak.
3.	H ₃ = Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh (Positif) terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Selatan Kota Palembang.	Nilai f-hitung sebesar 8,140 yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel}$ (8,140 > 3,19) dengan signifikansi 0,001 < 0,05.	H ₃ = diterima.

Sumber : Penelitian Lapangan, 2021 (Data di olah)

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang

Dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,814 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,814 > 2,00856$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian diketahui bahwa kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang sudah baik.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Dengan memperhatikan kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi adalah salah satu cara perusahaan atau instansi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti kenaikan kompensasi berupa TPP akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Secara signifikan hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti

(2016), Devi Putri Isnaeni (2020), dan Liny F.L (2020) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang sudah dilaksanakan dengan baik dan diberikan secara tepat waktu pada setiap awal bulan sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan. Hal ini sesuai dengan dengan sabda Abdullah bin Umar, Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam yang bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

”Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”.

(HR. Ibnu Majah, Shahih).

Maksud dari hadist ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang

Dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,050 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,050 < 2,00856$) dengan signifikansi $0,299 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang sudah dilaksanakan dengan baik namun tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan ada atau tidaknya motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau atasan, pegawai akan tetap menerima gaji pokok dengan jumlah yang sama sesuai dengan jabatan atau golongan masing-masing pegawai dan juga kurangnya ketegasan untuk memberikan sanksi (punishment) yang tegas kepada pegawai yang kurang disiplin dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eli Hasmin (2017), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Didalam islam bekerja merupakan sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang *halalan thayiban* termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun islam. Dengan demikian bekerja

adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Seorang muslim yang baik akan memberikan kinerja terbaiknya karena yakin ada Allah yang mengawasi dan memberikan penilaian bukan karena semata-mata hanya untuk memenuhi urusan duniawi. Hal ini sesuai dengan Q.S At-taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : 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”.

Surat At taubah ayat 105 ini memerintahkan orang-orang beriman untuk beramal dan bekerja. Ayat ini memotivasi orang-orang beriman untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya karena proses itulah yang dilihat dan di nilai-Nya. Allah melihat dan menilai setiap amal hamba-Nya, karenanya setiap amal harus dilakukan dengan ikhlas, bukan karena riya’ dan mengharap pujian manusia.

c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang

Dari hasil analisis uji f yang menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 8,140 yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($8,140 > 3,19$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang bahwa gaji atau kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan standar UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Dengan adanya kompensasi yang telah sesuai dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang baik, karena dengan terpenuhi kompensasi mereka, maka pegawai memiliki uang untuk membeli dan memenuhi kebutuhan dasarnya.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin. Sedangkan, motivasi kerja memberikan semangat kepada pegawai untuk lebih cepat, tepat dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya.

Dalam islam, tujuan pencapaian kehidupan yang abadi bagi manusia bersifat dharuriyah yang mencakup *din*, *nafs*, *'aql*, *nasl* dan *mal* merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, apabila salah satu kebutuhan tersebut diabaikan maka akan terjadi ketimpangan dalam hidup manusia. Lima kebutuhan ini dapat terpenuhi salah satunya melalui pemberian

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai kompensasi. Seperti firman Allah tentang kompensasi dalam Q.S. Asy-Shu'ara ayat 183 :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ^٢

Artinya : “dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak –haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.
(Q.s. Asy-Shu'ara :183).

Berdasarkan ayat diatas bahwa pemberian kompensasi atau gaji dalam islam harus diberikan secara adil, gaji yang layak yang dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, serta tidak memberikan gaji dibawah UMK yang berlaku agar tidak merugikan pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian , diketahui bahwa variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Artinya kenaikan kompensasi dan kenaikan motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang akan diikuti oleh kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah Permata Sari (2018) , yang menyimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam perspektif Ekonomi Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dan motivasi kerja yang

diberikan oleh atasan mampu membuat pegawai lebih giat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Maka semua variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.