

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang. hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,478 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,814 > 2,00856$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang. hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,553 yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,050 < 2,00856$ ) dengan signifikansi  $0,299 > 0,05$ .
3. Kompensasi dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh (Positif) terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Selatan Kota Palembang. hal ini dibuktikan dengan nilai f-hitung sebesar 8,140 yang artinya  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $8,140 > 3,19$ ) dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini :

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang diharapkan dapat meningkatkan kompensasi berupa tambahan insentif uang lembur bila ada pekerjaan tambahan yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pimpinan diharapkan mampu memotivasi pegawai melalui pemberian pujian, apresiasi atau penghargaan (Reward) kepada pegawai yang berprestasi.
3. Untuk terwujudnya kinerja pegawai yang baik sebaiknya lebih ditekankan kepada hal pengawasan demi peningkatan tanggung jawab seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang.
4. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara teoritis, masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh penulis.

