

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### A. Penyajian Data

##### 1. Gambaran umum

Lampihong adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia. Penduduk Kecamatan Lampihong merupakan suku Banjar yang semuanya beragama Islam dan bertutur dalam dialek Bahasa Banjar Hulu. Secara geografis, kecamatan Lampihong terletak pada koordinat  $02^{\circ}01'.37''$  sampai dengan  $02^{\circ}35'.58''$  Lintang Selatan dan pada  $114^{\circ}50'.24''$  sampai dengan  $115^{\circ}50'.24''$  Bujur Timur. Wilayah Kecamatan Lampihong seluas  $96,96 \text{ km}^2$  atau hanya 5 persen dari luas wilayah Balangan. Kecamatan dengan luas wilayah  $96,96 \text{ km}^2$  ini memiliki kepadatan penduduk 178 jiwa per  $\text{km}^2$ . Dengan demikian, kecamatan lampihong menempati posisi kedua sebagai Kecamatan terpadat di Kabupaten Balangan setelah Kecamatan Paringin.

Kecamatan Lampihong berbatasan dengan Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong dan Kecamatan Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara (Sebelah Utara), sebelah Timur Kecamatan paringin dan Paringin Selatan, sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Btu Mandi dan sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Amuntai Utara dan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Kecamatan Lampihong terdiri dari 27 desa/kelurahan dengan Rukun Tetangga (RT) sebanyak 94 RT dan 1 Rukun Warga (RW). Dengan sarana

pendidikan yang terdiri dari TK/RA sebanyak 21 buah, SD/MIN sebanyak 29 buah, SLTP/MTsn sebanyak 3 buah dan SLTA/MA sebanyak 2 buah. Sarana kesehatan terdiri dari POSKESDES/POLIDES sebanyak 21 buah, PUSTU 1 buah, PUSKESMAS 2 buah dan 27 unit POSYANDU. Sarana olahraga terdiri dari Lapangan Bola 3 buah dan lapangan Badminton 2 buah. Perkantoran yang ada di Kecamatan lampihong terdiri dari 1 buah Kantor KORAMIL, 1 BUAH Kantor polseK, 1 buah Kantor BPP, 1 buah Kantor Pos, 1 buah Perpustakaan Kecamatan, 1 Bank dan 1 PDAM.

## 2. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran koesioner kepada para pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan yang berstatus sebagai PNS.

Jumlah koesioner yang dibagikan adalah 27 responden. Adapun karakteristik responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden yang berada di Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan.

Tabel 2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	Persentase (%)
1	21-30	0	0%
2	31-40	6	22%
3	41-40	14	52%
4	51-60	7	26%
Total		27	100%

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)*

Berdasarkan tabel 2.1 di atas, dapat diketahui karakteristik tentang usia responden pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata usia responden 21-30 tahun yaitu 0 orang pegawai dengan persentase sebesar 0%, responden dengan usia 31-40 tahun yaitu 6 orang pegawai dengan persentase sebesar 22%, responden dengan usia 41-50 tahun yaitu 14 orang pegawai dengan persentase sebesar 52% dan responden dengan usia 51-60 tahun yaitu 7 orang pegawai dengan persentase sebesar 26%.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun mengenai jenis kelamin responden yang berada di Kantor Kecamatan Lampihong kabupaten Balangan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	67%
2	Perempuan	9	33%
Total		27	100%

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)*

Berdasarkan tabel 2.2 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 67% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 9 orang pegawai dengan persentase 33%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan lampihong Kabupaten Balangan didominasi oleh laki-laki.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden yang berada di Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Perndidikan

No	Pendidikan	F	Persentase (%)
1	Sekolah Dasar (SD)	0	0%
2	SLTP	4	15%
3	SLTA	11	41%
4	Sarjana/Diploma	12	44%
Total		27	100%

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)*

Berdasarkan tabel 2.3 diatas, karakteristik responden juga dilihat dari tingkat pendidikan. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SD yaitu sebanyak 0 orang pegawai dengan persentase 0%. 4 orang responden dengan tingkat pendidikan SLTP atau jika dipersentasekan sebesar 15%. 11 orang responden dengan tingkat pendidikan SLTA atau jika dipersentasekan sebesar 41%. Dan 12 orang responden dengan tingkat pendidikan Sarjana/Diploma dengan persentase sebesar 44%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden yang berada di Kantor Kecamatan Lampihong kabupaten Balangan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4 karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	F	Persentase (%)
1	1-10	7	26%
2	11-20	12	44%
3	21-30	8	30%
Total		27	100%

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)*

Berdasarkan tabel 2.4 di atas, dapat diketahui tentang karakteristik responden berdasarkan lama mereka bekerja. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata lama bekerja responden 1-10 tahun yaitu sebanyak 7 orang responden dengan persentase sebesar 26%, responden dengan lama bekerja 11-20 tahun yaitu 12 orang pegawai dengan persentase sebesar 44% dan responden

dengan lama bekerja 21-30 tahun yaitu 8 orang pegawai dengan persentase sebesar 30%.

### 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner responden di Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan, maka gambaran yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan dilihat dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ). Data deskriptifnya dapat diuraikan sebagai berikut:

#### a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Variabel kompensasi memiliki tiga indikator yaitu gaji yang sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan dan fasilitas yang memadai. Berdasarkan hasil dari seluruh jawaban responden dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 2.5 Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

No	Alternatif Jawaban	Indikator				F	%
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		
1	STS	0	0	0	0	0	0
2	SS	1	2	3	4	10	5
3	N	5	9	12	5	31	14
4	S	34	38	33	35	140	65
5	SS	14	5	6	10	35	16
Total						216	100%

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data Diolah)*

Berdasarkan analisis diskriptif dari 8 pernyataan yang diberikan kepada responden pada variabel kompensasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan, dimana 5% menjawab tidak setuju, 14% menjawab netral, 65% menjawab setuju dan 16% menjawab sangat setuju. Jadi mayoritas responden menyetujui bahwa kompensasi yang diberikan memberikan sudah baik.

b. Variabel Motivasi (X2)

Vaeiabel motivasi memiliki lima insikator yaitu kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil dari seluruh jawaban responden dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 2.6 Diskriptif Variabel Motivasi (X2)

No	Alternatif Jawaban	Indikator					F	%
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	STS	0	0	0	0	0	0	0
2	TS	2	0	0	6	2	10	5
3	N	5	14	1	19	9	48	23
4	S	42	31	4	5	23	105	54
5	SS	5	9	8	6	9	37	18
Total							200	100%

*Sumber: Hasil Penelitian 2019(Data diolah)*

Berdasarkan analisis diskriptif dari 10 pernyataan yang diberikan kepada responden pada variabel motivasi, dimana 4% responden yang menjawab tidak setuju, 18% responden menjawab netral, 64% responden menjawab setuju dan 14% responden menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### c. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja memiliki tiga indikator yaitu ketepatan waktu, kuantitas kerja dan kualitas kerja. Berdasarkan hasil dari seluruh jawaban responden dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 2.7 Diskriptif Variabel Kinerja (Y)

No	Alternatif Jawaban	Indikator			F	%
		X3.1	X3.2	X3.3		
1	STS	0	0	0	0	0
2	TS	0	0	1	1	1
3	N	0	3	11	14	9
4	S	35	44	31	110	67
5	SS	19	7	11	37	23
Total					162	100%

*Sumber: Hasil Penelitian 2019(Data diolah)*

Berdasarkan analisis diskriptif dari 6 pernyataan yang diberikan kepada responden pada variabel kinerja, dimana 1% responden menjawab tidak setuju, 14% responden menjawab netral, 110 responden menjawab setuju dan 37% responden menjawab sangat setuju. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden merasa setuju bahwa kinerja yang diberikan sudah baik.

## **B. Analisis Data**

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur suatu instrumen pengukuran valid jika itu mengukur atau menggambarkan apa yang dinyatakan untuk mengukur atau menggambarkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen

menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan di uji validitasnya. Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n-2$  dengan sig. 5%. Jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka dianggap valid (Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, 2017, hal. 91). Dalam pengujian validitas ada kriteria yang harus dipenuhi agar suatu variabel dapat dikatakan valid, yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikan sebesar 0,05
- b.  $df = 27-2 = 25$   
maka didapat nilai  $r$  tabel = 0,323 ( $r$  tabel untuk  $n = 25$ )
- c. Jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pernyataan dari masing-masing indikator tersebut dinyatakan valid

Hasil analisis atas uji validitas variabel independen dan variabel dependen setelah di uji melalui perangkat spss maka hasilnya dapat dilihat pada tabel 2.8 sebagai berikut:

Variabel	Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,800	0,323	Valid
	2	0,530	0,323	Valid
	3	0,600	0,323	Valid
	4	0.809	0,323	Valid
	5	0.449	0,323	Valid
	6	0,684	0,323	Valid
	7	0,581	0,323	Valid

	8	0,644	0,323	Valid
Motivasi (X2)	9	0,325	0,323	Valid
	10	0,403	0,323	Valid
	11	0,760	0,323	Valid
	12	0,721	0,323	Valid
	13	0,719	0,323	Valid
	14	0,637	0,323	Valid
	15	0,702	0,323	Valid
	16	0,792	0,323	Valid
	17	0,593	0,323	Valid
	18	0,802	0,323	Valid
Kinerja (Y)	19	0,641	0,323	Valid
	20	0,749	0,323	Valid
	21	0,819	0,323	Valid
	22	0,524	0,323	Valid
	23	0,786	0,323	Valid
	24	0,845	0,323	Valid

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data diolah)*

Dari tabel hasil uji validitas data diatas, dapat dilihat bahwa r hitung semua item pernyataan  $>$  r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran. Suatu instrumen dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama (Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, 2017, hal. 91). Uji reabilitas dapat digunakan bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpa  $> 0,60$  maka dapat dinyatakan reliabel. Hasil uji reabilitas secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 2.9 berikut ini:

Tabel 2.9 Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	24

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data diolah)*

Dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha diatas adalah 0,901, jika nilai alpha  $> 0,60$  maka item-item pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini adalah reliabe. Nilai Cronbach's Alpha adalah  $0,901 > 0,60$  maka dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji kolmogrov dan dinyatakan menyebar normal apakah hasil uji standardized residualnya memiliki nilai *kolmogrov-smirnov* lebih besar dari  $\alpha$  (0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2.10 berikut:

Tabel 2.10 Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,80325909
	Most Extreme Absolute Differences	,130
	Positive	,130
	Negative	-,082
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data diolah)*

Nilai *asymp. Sig.* = 0,200, maka dapat disimpulkan nilai *asymp sig* 0,200 lebih besar dari nilai sig.  $\alpha = 0,05$  ( $0,200 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu

model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji t juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka terjadi multikolinieritas.

a. Nilai *tolerance*

Tidak terjadi multikolinieritas, jika lebih besar dari 0,10. Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

b. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Salah satu ciri adanya gejala multikolinieritas adalah model mempunyai koefisien determinan yang tinggi ( $R^2$ ) katkanlah diatas 0,8 tetapi hanya sedikit variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen melalui uji t. Namun berdasarkan uji F secara statistik signifikan yang berarti semua variabel independen bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2.11 berikut:

Tabel 2.11 Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,943	3,981		2,246	,034		
Kompensasi	,267	,128	,402	2,082	,048	,662	1,511
Motivasi	,191	,117	,314	1,627	,117	,662	1,511

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data diolah SPSS)*

Hasil perhitungan nilai Tolerance dari kedua variabel independen tidak ada yang kurang dari 0,10, karena tolerancinya adalah 0,662 dan hasil perhitungan nilai VIF lebih dari 10 karena nilai VIFnya adalah 1,511. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak ada hubungan antar variabel bebas atau variabel independen.

### 5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ) (Setia Permana Dkk, 2016, hal. 126). Jika korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak dengan menggunakan uji autokorelasi dengan *dorbin watsin*.

- a. Jika DW lebih dari dL atau lebih besar dari (4-dL), maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat auto korelasi.
- b. Jika DW terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokoralasi.
- c. Jika DW terletak antara dL dan dU atau di antara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 2.12 Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,638 <sup>a</sup>	,407	,358	1,87689	1,886

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data diolah SPSS)*

Berdasarkan tabel diketahui nilai Dw sebesar 1,886. Nilai DW akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel (n) 27 dan jumlah  $k = 2$  (k adalah jumlah variabel independen), maka diperoleh nilai dU dan nilai dL adalah 1,5562 dan 1,2399 dan nilai (4-dU) sebesar 2,4438 dan nilai (4-dL) sebesar 2,7601. Jadi disimpulkan bahwa  $d = 1,886 \geq dU = 1,556$  dan  $d = 1,886 \leq (4-dU) = 2,443$  maka disimpulkan tidak terdapat masalah autokorelasi positif dan negatif.

## 6. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan yang lain. Dengan cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot. Cara lain dalam uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- b. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 2.13 berikut:

Tabel 2.13 Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,735	2,486		-,296	,770
Kompensasi	-,031	,080	-,095	-,386	,703
Motivasi	,079	,073	,263	1,075	,293

a. Dependent Variable: RES2

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data diolah SPSS)*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $X_1 = 0,703 \geq \text{Sig. } \alpha = 0,05$  maka disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, dan signifikansi  $X_2 = 0,293 \geq \text{Sig. } \alpha = 0,05$  maka disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

#### 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan maka dilakukan pengujian-pengujian hipotesis penelitian terhadap variabel-variabel dengan pengujian, yaitu uji koefisien determinasi, uji F (uji simultan) dan uji t (uji signifikan parsial).

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat dilakukan perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16 *For Windows* sebagai berikut:

##### a. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh regresi. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1, jika  $R^2$  sama dengan 0 berarti tidak ada hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai  $R^2$  sama dengan 1 maka ada hubungan antara variasi X dan Y atau variasi dari Y dapat diterangkan oleh X secara keseluruhan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 2.14 berikut:

Tabel 2.14 Uji Koefisien determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 <sup>a</sup>	,407	,358	1,87689

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data diolah SPSS)*

Berdasarkan tabel 2.14 diatas, nilai adjusted R<sup>2</sup> dalam penelitian ini adalah sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 35,8% sedangkan sisanya 64,2% diengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian selain kompensasi dan motivasi yang dijadikan sebagai variabel independen.

## b. Uji F (uji simultan)

Tabel 2.15 Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	58,121	2	29,061	8,249	,002 <sup>b</sup>
Residual	84,545	24	3,523		
Total	142,667	26			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data diolah SPSS)*

Dari tabel 2.15 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 8,249 dengan tingkatan signifikansi 0,002. Sedangkan F tabel dengan tingkat 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,35. Dengan demikian nilai dari Fhitung (8,249) > Ftabel (3,35) dengan tingkatan signifikansi (0,002) < (0,05) yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

## c. Uji t (uji signifikan parsial)

Uji t digunakan untuk memprediksi ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, variabel independen dalam

penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jika dalam pengujian dipastikan bahwa koefisien regresi yaitu variabel independen tidak sama dengan nol, maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika pengujian tersebut dipastikan bahwa koefisien regresi suatu variabel sama dengan nol, maka variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 2.16 Uji Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,943	3,981		2,246	,034
Kompensasi	,267	,128	,402	2,082	,048
Motivasi	,191	,117	,314	1,627	,117

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Penelitian 2019 (Data diolah SPSS)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1) Variabel Kompensasi (X1)

Nilai t-hitung variabel kompensasi adalah 2,082 dan nilai t-tabel 2,052 maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,082 > 2,052$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan ( $0,048 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,402.

## 2) Variabel Motivasi (X2)

Nilai t-hitung variabel motivasi adalah 1,627 dan nilai t-tabel adalah 2,052 maka  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $1,627 < 2,052$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan ( $0,117 > 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai . artinya jika motivasi pegawai ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,314.

### d. Pembahasan

#### 1) Pengaruh secara parsial kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk kompensasi yang dilakukan diperoleh hasil t-hitung sebesar 0,082 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,052 dengan tingkat signifikan 0,048 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri (Soekidjo Notoatmodjo, hal. 143).

Dari segi kajian syariah kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan perintah agama islam karena dalam islam rasulullah bersabda: *“berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”* rasulullah mendorong untuk membayar upah para pekerja ketika telah usai menunaikan tugasnya. Namun demikian, umat

islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan atau sesuai dengan kondisi (Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008, hlm. 133). Dalam islam juga dikenal adanya keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya Q.S Al-Ahqaf /46:19.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*“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”* (Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008, hlm. 133).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel motivasi yang telah dilakukan diperoleh hasil t-hitung sebesar 1,627 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,052 dengan tingkat signifikan 0,117 lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  dalam penelitian ini di tolak. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi yang diberikan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan tidak terlalu mementingkan motivasi apa yang diberikan atau diterimanya, melainkan lebih kepada sebesar apa kompensasi yang diterima. Tetapi walaupun hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, walaupun demikian pihak kantor harus tetap menjalankan

program motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan.

Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Jadi, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Ahmad Gazali, 2012, hlm. 206).

Konsep motivasi maslow meliputi:

- a) Fhisiologis (*phisiological needs*), yaitu meliputi kebutuhan akan jaminan kesehatan yang diberikan, jam istirahat yang diberikan sudah sangat cukup baik dan memadai.
- b) Rasa Aman (*safety and secyurity needs*), yaitu memberikan rasa aman baik berupa memberikan jaminan hari tua (jamsostek) maupun memberikan teguran yang pantas, baik dan sopan kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Dalam hal ini karyawan telah merasa cukup baik terhadap rasa aman yang diberikan.
- c) Sosial (*sosial needs*), yaitu meliputi hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja, dalam hal ini karyawan sudah merasa memiliki hungungan yang baik antara sesama karyawan maupun atasan dan saling membantu dalam bekerja.
- d) Penghargaan (*easteem needs*), yaitu menghargai setiap pendapat atau hasil kerja yang telah dikerjakan, dalam hal ini karyawan

sudah merasa bahwa setiap pendapat mereka selalu dihargai oleh atasan maupun rekan kerja yang lain.

- e) Aktualisasi Diri (*self-actualization needs*), yaitu menggunakan potensi yang dimiliki untuk mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan diri, dalam hal ini karyawan telah merasa diberikan kritik, saran dan motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat mereka merasa lebih maju dan disiplin dalam bekerja (Irham Fahmi, 2016).

Dari segi kajian syariah motivasi yang diberikan sudah sesuai dengan perintah agama islam karena dalam islam mengajarkan untuk saling menghargai pendapat orang lain, menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan saling membantu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Bagi islam, satu-satunya keterbatasan mutlak yang diberikan Tuhan untuk kehidupan dunia adalah waktu, sehingga tuntutan untuk memenuhi segala kebutuhan harus dapat dilakukan dengan bijak. Pemberian motivasi bagi pekerja secara islami harus mampu menyeimbangkan semua kebutuhan (Ahmad Gazali, 2012, hlm 206) baik jasmani, rohani maupun motivasi mencari ridho Allah.

- 2) Pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil nilai Fhitung sebesar 8,249 dimana nilai ini lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,39 dan nilai signifikan untuk pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2)

secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari segi kajian syariah dalam kinerja yang diberikan pegawai Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan, mereka sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Karena dalam islam mendorong untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, serta memotivasi mereka guna menunjukkan kinerja yang optimal dan saling berkompetisi dalam kebaikan (Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2018).