

**PENGARUH KOMPENSASI UPAH POKOK TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER
PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Oleh :

**Nama : Arsela Ledy Mutia
NIM : 20.11.208
Program Studi : Administrasi Negara**

ABSTRACT

ARSELA LEDY MUTIA, 2024, Title of this Thesis The Effect of Basic Wage Compensation on the Performance of Honorary Employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Sumatra Province. Department of State Administration at the Satya Negara Palembang State Administration College (STIA).-Main Advisor (I) Mrs. Rahmawati, SH., M.Si and Assistant Advisor (I) Saiton, S. Sos., M.Si.

This research is motivated by a phenomenon that shows how much influence Basic Wage Compensation has on the Performance of Honorary Employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Sumatra Province. This can be seen from the basic wage or salary given is not in accordance with the work results of the employees, the delay in providing the basic wage or salary received is sometimes three months. The purpose of this study is to test the Effect of Basic Wage Compensation on the Performance of Honorary Employees at the Regional Disaster Management Agency of South Sumatra Province. The type of research used is a quantitative method, while for data collection techniques using questionnaires, observations, and literature studies. The number of research samples is 73 people.

The results of this study were calculated using SPSS version 29.0 to show the effect of basic wage compensation on the performance of honorary employees that had a positive effect on the results of the t-test or Partial, the t-count value was obtained at 3.814, which means $t_{count} > T_{table}$ ($3.814 > 1.995$) with a significance level of $0.000 \leq 0.05$. So it can be concluded that H_a is accepted, meaning that there is an Effect of Basic Wage Compensation on the Performance of Honorary Employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Sumatra Province.

Keywords: Basic Wage Compensation, Honorary Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjarahman dan Husnan, 1997 : 61)

Kompensasi yang akan diterima sama pegawai dipengaruhi sebelumnya sebagai akibatnya pegawai mengetahui kompensasi yang akan diterima. Kompensasi tadi wajib mencerminkan

status, pengakuan dan pemenuhan kebutuhan yang bisa dinikmati pegawai. Hasibuan (2000) “organisasi itu sendiri berharap kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih banyak berdasarkan pegawai tadi”. Maka berdasarkan pernyataan tadi bisa disimpulkan bahwa nilai kerja yang didapatkan wajib lebih besar berdasarkan dalam kompensasi yang sudah dibayarkan dan diberikan.

Suatu instansi yang berada pada birokrasi pemerintahan tiada terlepas keberhasilan nya menurut asal daya manusia yang terdapat pada dalamnya, yang mana buat mencapai keberhasilan maka unsur staf dan pimpinan wajib mempunyai keselarasan pada kegiatannya sebagai akibatnya dihasilkan kinerja yang baik, dan buat menerima kinerja organisasi diantaranya dibutuhkan asal daya manusia yang berkualitas, (Sumarsono, Sonny 2004: 163). Terutama buat instansi yang terbilang baru berdiri yang mempunyai visi dan misi pada dalamnya.

Para pegawai wajib memiliki pemahaman yang tinggi terhadap kualitas kerja yang dimiliki, lantaran dalam dasarnya suatu organisasi

menginginkan tujuan organisasi bisa tercapai dan terpenuhi. Hal tersebut dilaksanakan sebagai akibatnya anggota organisasi bisa tahu dan mengetahui menggunakan jelas arah dan tujuan suatu organisasi sebagai akibatnya bisa memudahkan anggota tahu dasar tersebut menjadi pedoman buat menjalankan tugas kerja.

Kompensasi adalah faktor primer berdasarkan kepegawaian, buat menaikkan kinerja para pegawai, sebagai akibatnya besar atau kecilnya kompensasi yang diterima pegawai sangat berkaitan menggunakan jabatan, pendidikan dan masa kerja para pegawai. Sehingga kompensasi yang diterima oleh pegawai berpengaruh atas kepuasan pegawai dan bisa memotivasi pegawai dalam peningkatkan kerja yang baik. Dengan adanya kompensasi yang dibayarkan tersebut diperlukan supaya para pegawai bisa termotivasi pada menjalankan tugasnya untuk memberi pelayanan terhadap masyarakat. Samsuddin, (2013) menekankan bahwa pemberian kompensasi bisa menaikkan prestasi kerja dan motivasi pegawai.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005 : 309).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Armstrong, 2004).

Tenaga honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Dalam perkembangannya, tenaga kerja lainnya yang dipekerjakan pada instansi pemerintah yang gajinya tidak berasal dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) juga termasuk sebagai kelompok tenaga honorer. Anggaran lain yang digunakan untuk membiayai tenaga honorer diantaranya: bantuan atau subsidi guna kegiatan atau pembinaan dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN)

atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD), dana bantuan operasional sekolah, atau pembiayaan lain melalui retribusi atas keikhlasan para aparatur sipil negara (ASN) yang dibantunya maupun dana operasional suatu instansi tidak menentu besarnya tergantung pada kebijakan pimpinan unit kerja instansi tenaga honorer bekerja yang biasanya lebih kecil dari upah minimum regional (UMR) kota atau kabupaten.

Secara filosofis, tenaga honorer muncul atas kebutuhan aparatur negara, sebagai implementasi penerapan tata laksana kepegawaian dalam menyelenggarakan tata pengelolaan pemerintah yang baik di Indonesia. Konteks ini juga terkait dengan eksistensi dari pegawai honorer atau kontrak, guru honorer, dan istilah lainnya yang sejenis yang tugasnya dalam naungan instansi pemerintah dengan mendapatkan gaji dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

Secara yuridis, keberadaan tenaga honorer baru dikenal setelah keluarnya UU No. 43 /1999 tentang pokok-pokok kepegawaian (UUPPK), yang pada pasal 2 ayat (3) disebutkan: Pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. UUPPK ini mampu mengakomodasi besarnya kebutuhan pegawai negeri setelah munculnya UU No. 22 /1999, yang kala itu mengakibatkan restrukturisasi dan reorganisasi manajemen kepegawaian yang signifikan, termasuk terjadinya mutasi pegawai negeri yang sangat besar menuju pemerintah pusat maupun daerah. Namun demikian, fenomena ini justru menyebabkan ketidak seimbangan redistribusi aparatur sipil negara (ASN) pusat dengan daerah. Kondisi inilah yang kemudian dijadikan dasar dilakukannya penerimaan tenaga honorer pemerintah daerah untuk menempati posisi-posisi yang masih kosong. Pemerintah daerah diberikan kewenangan pasca kebijakan otonomi daerah, termasuk mengelola kepegawaian, khususnya merekrut tenaga kerja kontrak.

UU RI No. 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana, Pasal 5 yang berbunyi Pemerintah dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana, serta UU RI No. 24 Tahun 2007 pasal 10 yang berbunyi: 1) Pemerintah yang dimaksud dalam pasal (5) membentuk Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). 2) Badan Nasional Penanggulangan Bencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Lembaga Pemerintah Non departemen setingkat menteri. Tentu saja upaya-upaya Pengurangan

Risiko Bencana (PRB) mesti melibatkan semua pihak-pihak yang berkepentingan demi ketangguhan bangsa dalam menghadapi bencana.

Peraturan Daerah (PERDA) No.2, Thn 2010 Tentang pembentukan serta tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Seperti yang diketahui bahwa Provinsi Sumatera Selatan sendiri memiliki kondisi geografis, geologis, hidrologis dan demografis yang rawan terjadi bencana seperti banjir, tanah longsor, kebakaran hutan atau lahan, wabah penyakit, dan lainnya yang dapat menyebabkan korban jiwa, kerusakan lingkungan, dan kerugian harta benda. Penyelenggaraan penanggulangan bencana merupakan tanggung jawab dari pemerintah serta masyarakat untuk perlindungan kehidupan dan pengidupan, serta penyelenggaraan penanggulangan bencana dilaksanakan secara cepat, tanggap, sistematis, terkoordinasi, terpadu.

Organisasi ini bertekad untuk melayani seluruh masyarakat, sesuai dengan visinya yaitu "Mewujudkan masyarakat Sumatera Selatan Sejahtera, Lebih Maju dan Berdaya Saing Internasional". Sementara itu misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan adalah "Mengurangi faktor-faktor risiko bencana yang mendasar". Dalam menjalankan visi dan misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan. Didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 164 orang terdiri dari 70 orang aparatur sipil negara (ASN) dan 94 orang non aparatur sipil negara (ASN) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel Data SDM BPBD Prov. Sumatera Selatan

No.	Golongan	Jumlah
1	Pejabat Struktural	16 orang
2	Pejabat Fungsional Tertentu	32 orang
3	Pejabat Fungsional Pelaksana	22 orang
4	Pegawai TKS/SATGAS dengan SPK	94 orang

Dalam upaya menerapkan manajemen penanggulangan bencana, dilaksanakan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu:

1. Tahapan pra-bencana dilaksanakan dalam waktu sedang tidak terjadi bencana & ketika sedang dalam ancaman potensi bencana. Dalam fase tersebut meliputi beberapa aktivitas misalnya mitigasi, kesiap-siagaan dan peringatan diri.
2. Tahapan tanggap darurat dibuat dan dilaksanakan dalam waktu sedang terjadi bencana, diantaranya: melakukan pengkajian dan memilih status keadaan bencana,

melakukan pengungsian dan penyelamatan warga, memenuhi kebutuhan dan pemulihan prasarana dan sarana.

3. Tahap pasca bencana yang dilakukan sesudah terjadi bencana yaitu tahap pemulihan, rehabilitasi, dan juga rekontruksi, didalam tahap Pemulihan adalah aktivitas buat mengembalikan syarat warga dan lingkungan hidup yang terkena bencana.

Berdasarkan observasi dengan melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai sub bagian kepegawaian, mengatakan upah pokok atau gaji yang diberikan belum sesuai dengan hasil kerja para pegawai, keterlambatan dalam pemberian upah pokok atau gaji yang diterima terkadang tiga bulan, selain upah pokok atau gaji, terdapat upah lembur yang diberikan untuk pegawai yang bekerja diluar jam kerja, serta terdapat intensif yang berupa uang bonus tambahan yang ditetapkan dinilai kurang memenuhi harapan pegawai karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **"Pengaruh Kompensasi Upah Pokok Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan"**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan penelitian yaitu : Apakah Ada Pengaruh Kompensasi Upah Pokok Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan?.

3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang ada di atas, adalah untuk menguji Pengaruh Kompensasi Upah Pokok Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

4. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu anggapan yang mungkin benar dan paling sering digunakan sebagai dasar penelitian lebih lanjut. asumsi atau anggapan sebagai hipotesis adalah data yang bisa saja salah sehingga apabila digunakan harus diuji terlebih dahulu dengan hasil observasi.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis awal (Ho) dan Hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut :

1. Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera selatan.
2. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera selatan.

5. Kriteria Penguji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (Kompensasi Upah Pokok) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai Honorer) secara masing-masing atau terpisah (Sugiyono, 2006:222).

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan thitung dengan tabel :

1. Ha ditolak jika t hitung berada di wilayah penolakan
2. Ha diterima jika t hitung berada di wilayah penerimaan

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pengeluaran dan biaya kompensasi ini diharapkan mampu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai supaya instansi tersebut dapat mencapai tujuannya terutama dalam pelayanan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2000) kompensasi adalah: Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan/organisasi.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2011) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- a. Kompensasi langsung artinya suatu balas jasa yang diberikan oleh suatu instansi atau organisasi kepada para pegawai karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan organisasi. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada pegawai sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan atau sesuai dengan peraturan instansi atau organisasi dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai atau karyawan. Contoh: cuti, tunjangan, asuransi, fasilitas.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121) perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi kepada karyawan dengan berbagai tujuan seperti :

1. Ikatan kerja sama, terjalin ikatan formal antara atasan dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dengan Pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan kualifikasi karyawan untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilisasi karyawan, dengan kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya kompetitif maka stabilisasi karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

Pengertian Upah Pokok

Menurut Hasibuan (2016) mengatakan upah pokok atau gaji pokok adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Jenis-Jenis Upah

Upah digolongkan menjadi 4 jenis yaitu :

1. Upah minimum
Upah minimum yaitu upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan pekerja atau buruh beserta keluarganya. Selain itu upah minimum sering disebut juga upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya.
2. Upah Wajar
Upah wajar yaitu upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan.
3. Upah nominal
Upah nominal merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh atau pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasanya atau pelayanannya yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri, perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, yang dimana upah tersebut

tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepada pekerja atau buruh.

4. Upah hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja atau buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan kebutuhan sosial keluarganya seperti asuransi, pendidikan, rekreasi, dan lain sebagainya.

Sistem Pembayaran Upah

Menurut Imam Soepomo, Ada beberapa sistem pembayaran upah yaitu sebagai berikut :

1. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan sering digunakan untuk menggantikan sistem upah jangka waktu apabila hasil pekerjaan tidak memuaskan, karena upah ini hanya bisa diterapkan ketika dapat diukur hasil pekerjaan itu dengan ukuran tertentu, maka sistem itu tidak dapat dipakai oleh suatu perusahaan.

2. Sistem upah jangka waktu

Menurut Sistem pembayaran jangka waktu, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh yang melakukan pekerjaan, yang dimana tiap-tiap jam pekerja akan diberi upah perjamnya, untuk setiap hari bekerja akan diberikan upah harian, untuk mingguan bekerja akan diberikan upah perminggunya, dan untuk setiap bulan akan diberikan upah perbulannya.

3. Sistem upah pemufakatan

Sistem upah pemufakatan merupakan upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, contohnya pekerja yang bekerja memuat atau membongkar dan mengangkut barang-barang, tetapi upah ini tidak diberikan kepada masing-masing buruh melainkan upah akan diberikan kepada sekumpulan buruh yang telah bersama-sama melakukan pekerjaan tersebut.

4. Sistem skala upah buruh

Sistem skala upah buruh merupakan cara pengupahan yang dilakukan oleh suatu perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung pada harga pasaran diluar negeri, upah akan naik turun menurut naik turunnya harga barang hasil perusahaan tersebut.

5. Upah indeks

Upah indeks merupakan upah yang naik turun, menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, tetapi naik turunnya upah ini tidak akan mempengaruhi nilai riil dari upah tersebut.

6. Sistem upah pembagian keuntungan

Sistem upah pembagian keuntungan yaitu selain upah yang diterima oleh pekerja pada waktu tertentu pada sistem ini, maka pada penutupan buku tahunan perusahaan, apabila perusahaan tersebut mendapat keuntungan yang besar sebagian keuntungan akan diberikan kepada buruh tersebut.

Dasar Penentuan Upah

Menurut Dessler (2017: 350) terdapat 3 (tiga) dasar penentuan upah antara lain:

1. Kompensasi berdasarkan waktu

Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya. Contohnya karyawan pabrik atau buruh biasanya atas dasar upah menurut jam atau harian hal ini sering disebut kerja harian, sedangkan karyawan yang digaji yaitu manajer profesional dan administrasi memperoleh upah atas dasar seperangkat periode waktu, biasanya dalam mingguan atau bulanan.

2. Upah borongan

Berkaitan dengan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

3. Lint staf kompensasi

Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan penting dalam proses kompensasi perusahaan yaitu dengan menyusun kebijaksanaan kompensasi, melaksanakan survei upah, melaksanakan proses evaluasi kerja, memiliki paket kesejahteraan karyawan perusahaan.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Upah Pokok Atau Gaji

Adapun Faktor-Faktor Mempengaruhi upah pokok atau gaji pokok Menurut Manullang (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaji yang adil yaitu :

1. Pendidikan gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawannya, misalnya gaji seorang sarjana harus dibedakan dengan yang bukan sarjana.
2. Pengalaman gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus dibedakan dengan orang yang belum berpengalaman.
3. Tanggungan gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan tanggungan keluarga yang kecil.
4. Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan bila perusahaan mendapat keuntungan dan sebaiknya karyawan juga dapat ikut menikmati

melalui peningkatan gaji kesejahteraan dan lain-lain.

5. Kondisi-kondisi pekerja bidang pekerjaan yang memenuhi ketelitian dan keahlian yang khusus dibedakan dengan tingkat gajinya yang mempekerjakan biasa dan sederhana.

Indikator Kompensasi Upah Pokok

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam jumlah hal yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha terbagi ke dalam beberapa bentuk. Simamora (2015:445) indikator kompensasi yakni :

Berikut adalah penjelasan dari indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Upah atau gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar upahnya). Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

4. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan kegiatan klup, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

Pengertian Kinerja

Menurut pendapat dari Simamora (2015:339) menyatakan bahwa kinerja merupakan kadar atas pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja menrefleksikan karyawan seberapa baik untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah sebutkan sebagai upaya yang mencerminkan energi

yang dikeluarkan. Kinerja diukur dari segi hasil. Serta menurut pendapat dari Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan output kerja berupa kualitas atau kuantitas seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaannya. Kinerja menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat gaji sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Disamping itu, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi adanya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa:

1. Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill) artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (motivation)

Faktor yang terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi suatu situasi kerja. Motivasi suatu kondisi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya sikap mental yang dimana sikap tersebut sebagai pendorong untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Cara-Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993) cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja disebuah organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting. Tujuannya adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam perusahaan maupun organisasi. Untuk melakukan penilaiannya, perlu menggunakan alat ukur atau teknik yang benar dan sesuai, agar meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Menurut pendapat dari Robbins & Judge (2016:260) indikator kinerja terbagi menjadi lima, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, jumlah hasil kerja yang diukur dalam jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal dinyatakan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang berupa tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian, tingkat seseorang yang nantinya dapat menjalankan fungsi tanpa menerima bantuan bimbingan dari pengawas.

Pengertian Pegawai Honorer

Menurut Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 dalam Diantari (2013) menyebutkan bahwa tenaga honorer adalah Seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Berdampingan dengan hal tersebut, apabila masih terdapat tenaga honorer yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sampai Tahun Anggaran 2009, maka tenaga honorer yang tidak dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tidak dapat diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai malah yang penting (Sugiyono, 2014:60).

Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis dijelaskan variabel independen dan variabel dependen.

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) adalah Metode Penelitian diartikan sebagai cara ilmiah yang mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan instrumen kuesioner yang dianalisis dengan analisis dekriptif dan analisis regresi linier sederhana untuk mendapatkan penggambaran tabel untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatra Selatan.

Variabel Penelitian

Pengertian Variabel Penelitian menurut Sugiyono (2017:38) adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (*independent Variable*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Menurut Sugiyono (2017:39) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini variabel independen/Bebas (X) adalah Kompensasi Upah Pokok.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Menurut Sugiyono (2017:39) “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Maka dalam penelitian ini variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai Honorer.

Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Effendi (2002:46), definisikan Operasional atau mengoperasionalkan variabel adalah prtunjuk bagaimana suatu variabel

diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi

definisi operasionalnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	No Item Soal
1	Kompensai Upah Pokok, (Menurut Simamora, 2015:445)	1. Upah atau Gaji	1. Ketepatan waktu pembayaran gaji	Likert	1
		2. Insentif	2. Pemberian insentif kerja	Likert	2
		3. Tunjangan	3. Pemberian bonus kerja	Likert	3
		4. Fasilitas	4. Pemberian fasilitas kerja pegawai	Likert	4
2	Kinerja Pegawai Honorer, (Menurut Robbins & Judge 2016:260)	1. Kualitas	1. Berpedoman pada peraturan dan prosedur	Likert	5
		2. Kuantitas	2. Jumlah aktivitas yang diselesaikan	Likert	6
		3. Ketepatan Waktu	3. Sesuai jangka waktu yang ditetapkan	Likert	7
		4. Efektivitas	4. Penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan teknologi)	Likert	8
		5. Kemandirian	5. Tanggung jawab terhadap kantor	Likert	9

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatra Selatan yaitu sebanyak 94 Pegawai Honorer.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan

bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka dari itu peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili) jawaban dari populasi yang ada dalam penelitian ini. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya. Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan Metode Krejcie dan Morgan, sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel. Penentuan jumlah sampel berdasarkan tabel Krejcie & Morgan (Sumanto 1995), dimana untuk populasi sejumlah 94. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Sampel Krejcie dan Morgan

Populasi	Sampel	Populasi	Sampel	Populasi	Sampel
5	5	220	140	1200	291
10	10	230	144	1300	297
15	14	240	148	1400	302
20	19	250	152	1500	306
25	24	260	155	1600	310
30	28	270	159	1700	313
35	32	280	162	1800	317
40	36	290	165	1900	320
45	40	300	169	2000	322
50	44	320	175	2200	327
55	48	340	181	2400	331
60	52	360	186	2600	335
65	56	380	191	2800	338
70	59	400	192	3000	341
75	63	420	196	3500	346
80	66	440	201	4000	351
85	70	460	205	4500	354
90	73	480	210	5000	357
95	76	484	214	6000	361
100	80	500	217	7000	364
110	86	550	226	8000	367
120	92	600	234	9000	368
130	97	650	242	10000	370
140	103	700	248	15000	375

150	108	750	254	20000	377
160	113	800	260	30000	379
170	118	850	265	40000	380
180	123	900	269	50000	381
190	127	950	274	75000	382
200	132	1000	278	100000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Berdasarkan tabel Populasi seluruh Pegawai Honorer sebanyak 94, maka besaran sampel yang digunakan adalah sebanyak 73 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2014: 145) yaitu teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada instansi dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan penyusunan tugas akhir ini.

2. Wawancara

Wawancara menurut Suliyanto (2004:137) yaitu teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait dalam penyusunan penelitian tugas akhir ini.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka menurut Sugiyono (2012:291) merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini yang dapat menunjang dalam penyusunan Tugas Akhir.

4. Kuisiонер

Kuisiонер merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2005:162). Dengan menggunakan kuisiонер, analisis berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara, selain itu juga untuk menentukan seberapa luas atau terbatasnya sentimen yang diekspresikan dalam suatu wawancara.

Teknik Uji Coba Instrumen

1. Uji validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat

ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.600 .

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakan sebagai berikut:

Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika alpha $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Teknik Analisa Data

Analisa data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisa data merupakan mengelompokkan berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2013:142).

Skor jawaban dalam kuisioner dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (1990:17) “ Skala Likert digunakan untuk menentukan sikap pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang mengenai suatu fenomena sosial “. Mengingat data yang akan diperoleh melalui kuisioner yang disebarkan kepada responden dalam mengukur indikator0indikator dari tiap-tiap variabel tersebut, maka setiap jawaban dari responden perlu ditransformasikan dalam bentuk angka-angka. Penentu skor instrumen penelitian ini menggunakan Skala Likert, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel Skala Likert

Nilai	Kategori
4	SL (Selalu)
3	SR (Sering)
2	KD (Kadang kadang)
1	TP (Tidak pernah)

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2011:19) [12] “Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range selisih data”.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel X kompensasi terhadap variabel Y kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$ = variabel kinerja

X = variabel kompensasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

3. Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (Kompensasi Upah Pokok) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai Honorer) secara masing-masing atau terpisah (Sugiyono, 2006: 222).

4. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal padagrafik normal P-P Plot of Regression Standartized Residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Untuk mengetahui normal atau tidak nya data penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Jika hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > \text{Sig} = 0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal dan berlaku sebaliknya.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan data mengenai “Pengaruh Kompensasi Upah Pokok Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan, Peneliti melakukan penelitian langsung di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan”.

Metode pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, kemudian untuk teknik pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada 73 orang responden pegawai Honorer di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian data-data yang terkumpul akan diolah menggunakan *Statistical Package and For the Social Sciences (SPSS)* Versi 29. Hasil atau keluaran data tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilakukan analisa dan pembahasan pada bab ini. Setelah dilakukan analisa data dan perbahasan diharapkan hasil tersebut dapat menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah.

Uraian tentang karakteristik pegawai Honorer di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan yang di jadikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun responden yang berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 73 orang, dapat dilihat seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel Identitas Responden (n = 73) Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	56,2	56,2	56,2
	Perempuan	32	43,8	43,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden pada pegawai Honorer Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (56,2%), sedangkan responden wanita sebanyak 32 orang (43,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yang menjadi responden pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana

Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan dibandingkan perempuan.

2. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik selanjutnya juga di kelompokkan berdasarkan usia dari responden pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan dan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel Identitas Responden (n = 73) Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25	10	13,7	13,7	13,7
	26-30	26	35,6	35,6	49,3
	31-35	29	39,7	39,7	89,0
	36-40	7	9,6	9,6	98,6
	>40	1	1,4	1,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia, responden usia 17-25 tahun sebanyak 10 orang (13,7%), 26-30 tahun sebanyak 26 orang (35,6), responden usia 31-35 tahun sebanyak 31 orang (39,7), responden usia 36 - 40 tahun sebanyak 7 orang (9,6) dan responden usia > 40 tahun sebanyak 1 orang (1,4). Hal ini menunjukkan bahwa responden

yang lebih banyak yaitu pada usia 31-35 tahun sebanyak 31 orang (39,7).

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini adalah data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel Identitas Responden (n = 73) Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/ Sederajat	21	28,8	28,8	28,8
	Diploma	7	9,6	9,6	38,4
	Sarjana	45	61,6	61,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat pendidikan adalah SLTA/ Sederajat sebanyak 21 orang (28,8%), pendidikan Diploma sebanyak 7 orang (9,6%), pendidikan Sarjana sebanyak 45 orang (61,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang lebih banyak yaitu pada pendidikan Sarjana sebanyak 45 orang (60%).

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 29. Dalam peneliti ini pengujian validitas dilakukan terhadap 73 responden Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi

Sumatera Selatan. Dalam uji validitas ini setiap item pernyataan akan diuji validitasnya, untuk mengetahui validitas setiap pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom *Corrected item- Total Correlation*. Jika nilai *Corrected item-Correlation* lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) - (N-2) yaitu $73-2 = 71$. Apabila nilai *Corrected item-Total Correlation* > 0,234 maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan apabila nilai *Corrected item- Total Correlation* < 0,234 maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompensasi Upah Pokok)

Pernyataan	Corrected item- Total Correlation	r Tabel	Keterangan
1	0,689	0,234	Valid

2	0,837	0,234	Valid
3	0,821	0,234	Valid
4	0,533	0,234	Valid

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Dari tabel Diatas maka dapat diketahui bahwa seluruh *corrected item* pertanyaan total *correlation* R Hitung pada item pertanyaan memiliki R

Hitung > R Tabel (0,234) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai Honorer)

Pernyataan	Corrected item- Total Correlation	r Tabel	Keterangan
1	0,683	0,234	Valid
2	0,806	0,234	Valid
3	0,698	0,234	Valid
4	0,760	0,234	Valid
5	0,785	0,234	Valid

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa seluruh *corrected item* pertanyaan total *correlation* R Hitung pada item pertanyaan memiliki R Hitung > R Tabel (0,234) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi

atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membentuk kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1. Analisis Deskriptif Kompensasi Upah Pokok

Tabel Ketepatan waktu pembayaran gaji

U1		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	8	11,0	11,0	11,0
	Kadang-kadang (KD)	25	34,2	34,2	45,2
	Sering (SR)	27	37,0	37,0	82,2
	Selalu (SL)	13	17,8	17,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab untuk ketepatan waktu pembayaran gaji adalah, Selalu (SL) berjumlah 13 orang (17,8%), Sering (SR) sebanyak 27

orang (37,0%), Kadang-kadang (KD) sebanyak 25 orang (34,2%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 8 orang (11,%).

Tabel Pemberian insentif kerja

U2		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	15	20,5	20,5	20,5
	Kadang-kadang (KD)	22	30,1	30,1	50,7
	Sering (SR)	18	24,7	24,7	75,3
	Selalu (SL)	18	24,7	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab untuk pemberian insentif kerja adalah, Selalu (SL) berjumlah 18 orang (24,7%), Sering (SR) sebanyak 18 orang

(24,7%), Kadang-kadang (KD) sebanyak 22 orang (30,1%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 15 orang (20,5%).

Tabel Pemberian bonus kerja

		U3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	16	21,9	21,9	21,9
	Kadang-kadang (KD)	24	32,9	32,9	54,8
	Sering (SR)	25	34,2	34,2	89,0
	Selalu (SL)	8	11,0	11,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab untuk pemberian bonus kerja adalah, Selalu (SL) berjumlah 8

orang (11,0%), Sering (SR) sebanyak 25 orang (34,2%), Kadang-kadang (KD) sebanyak 24 orang (32.9%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 16 orang (21,9%).

Tabel Pemberian fasilitas kerja pegawai

		U4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	2	2,7	2,7	2,7
	Kadang-kadang (KD)	17	23,3	23,3	26,0
	Sering (SR)	38	52,1	52,1	78,1
	Selalu (SL)	16	21,9	21,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab untuk pemberian fasilitas kerja pegawai adalah, Selalu (SL) berjumlah 16 orang (21,9 %), Sering (SR) sebanyak 38

orang (52,1 %), Kadang-kadang (KD) sebanyak 17 orang (23,3%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 2 orang (2,7%).

Tabel Descriptive Statistics Kompensasi Upah Pokok

	U1	U2	U3	U4
Valid	73	73	73	73
Missing	0	0	0	0
Mean	2,62	2,53	2,34	2,93
Std. Deviation	,907	1,081	,946	,751
Minimum	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden (N) = 73, variabel X Kompensasi upah pokok memiliki item pertanyaan sebanyak 4 (U1-U4) Rata-rata tertinggi responden variabel X setuju pada pertanyaan nomor U4 dengan indikator Fasilitas dengan pernyataan Sarana pendukung dan peralatan yang memadai. Pernyataan ini mendapatkan rata rata skor 2,93 yang artinya hampir semua setuju dengan pernyataan tersebut. Lalu Rata Rata terendah responden setuju pada pertanyaan nomor U3 dengan indikator Tunjangan dengan pernyataan tunjangan untuk pemenuhan

kebutuhan. Pernyataan ini mendapatkan rata-rata skor 2,34 yang artinya rata rata jawaban ragu ragu cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk menjabarkan hasil jawaban dari para responden tersebut, peneliti menguraikannya dalam bentuk Tabel disertai pemaparan dan kesimpulan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah peneliti susun sebelumnya yang dituangkan dalam bentuk kuesioner. Berikut merupakan gambaran atas responden dengan rata-rata skor tertinggi.

Tabel Tanggapan responden dengan skor tertinggi

		U4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	2	2,7	2,7	2,7
	Kadang-kadang (KD)	17	23,3	23,3	26,0
	Sering (SR)	38	52,1	52,1	78,1
	Selalu (SL)	16	21,9	21,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab, Selalu (SL) berjumlah 16 orang (21,9 %), Sering (SR) sebanyak 38 orang (52,1 %), Kadang-kadang (KD) sebanyak 17 orang (23,3%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 2 orang (2,7%). Adapun rata-rata skor menunjukkan angka 2,93

menunjukkan hampir semua setuju dengan pernyataan Sarana pendukung dan peralatan yang memadai.

Berikut merupakan gambaran atas jawaban responden dengan rata-rata Skor terendah mengenai Standar pelayanan sangat baik dan mudah dipahami. Tabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel Tanggapan responden dengan skor terendah

		U3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	16	21,9	21,9	21,9
	Kadang-kadang (KD)	24	32,9	32,9	54,8
	Sering (SR)	25	34,2	34,2	89,0
	Selalu (SL)	8	11,0	11,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab, Selalu (SL) berjumlah 8 orang (11,0%), Sering (SR) sebanyak 25 orang (34,2%), Kadang-kadang (KD) sebanyak 24 orang (32.9%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 16 orang

(21,9%). Adapun rata-rata skor menunjukkan angka 2,34 menunjukkan hampir semua ragu-ragu dengan pernyataan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.

2. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Honoror

Tabel Berpedoman pada peraturan dan prosedur

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	2	2,7	2,7	2,7
	Kadang-kadang (KD)	11	15,1	15,1	17,8
	Sering (SR)	30	41,1	41,1	58,9
	Selalu (SL)	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab untuk berpedoman pada peraturan dan prosedur adalah, Selalu (SL) berjumlah 30 orang (41,1 %), Sering (SR)

sebanyak 30 orang (41,1 %), Kadang-kadang (KD) sebanyak 11 orang (15,1%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 2 orang (2,7%).

Tabel Jumlah aktivitas yang diselesaikan

		P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang (KD)	15	20,5	20,5	20,5
	Sering (SR)	33	45,2	45,2	65,8
	Selalu (SL)	25	34,2	34,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab untuk jumlah aktivitas yang diselesaikan adalah, Selalu (SL) berjumlah 25 orang (34,2 %), Sering (SR) sebanyak 33

orang (35,2 %), Kadang-kadang (KD) sebanyak 15 orang (20,5%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 0 orang (0%).

Tabel Sesuai jangka waktu yang ditetapkan

		P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang (KD)	16	21,9	21,9	21,9
	Sering (SR)	26	35,6	35,6	57,5
	Selalu (SL)	31	42,5	42,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab untuk sesuai jangka waktu yang ditetapkan adalah, Selalu (SL)

berjumlah 31 orang (42,5 %), Sering (SR) sebanyak 26 orang (35,6%), Kadang-kadang (KD) sebanyak 16 orang (21,9%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 0 orang (0%).

Tabel Penggunaan Sumber daya organisasi

		P4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	1	1,4	1,4	1,4
	Kadang-kadang (KD)	15	20,5	20,5	21,9
	Sering (SR)	26	35,6	35,6	57,5
	Selalu (SL)	31	42,5	42,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab untuk penggunaan sumber daya organisasi adalah, Selalu (SL) berjumlah 31 orang (42,5%), Sering (SR) sebanyak 26

orang (35,6%), Kadang-kadang (KD) sebanyak 15 orang (20,5%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 1 orang (1,4%).

Tabel Tanggung jawab terhadap kantor

		P5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	1	1,4	1,4	1,4
	Kadang-kadang (KD)	14	19,2	19,2	20,5
	Sering (SR)	32	43,8	43,8	64,4
	Selalu (SL)	26	35,6	35,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab untuk tanggung jawab terhadap kantor adalah, Selalu (SL) berjumlah 26 orang (35,6%), Sering (SR) sebanyak 32

orang (43,8%), Kadang-kadang (KD) sebanyak 14 orang (19,2%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 1 orang (1,4%).

Tabel Descriptive Statistics Kinerja Pegawai Honorer

		P1	P2	P3	P4	P5
N	Valid	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3,21	3,14	3,21	3,19	3,14
	Std. Deviation	,799	,732	,781	,811	,769
	Minimum	1	2	2	1	1
	Maximum	4	4	4	4	4

Pada tabel 31 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden (N) = 73, variabel Y Kinerja pegawai honorer memiliki item pertanyaan sebanyak 5 (P1-P5) . Rata-rata tertinggi responden variabel Y setuju pada pertanyaan nomor P1 dan P3 dengan indikator Kualitas dan Ketepatan waktu dengan pernyataan kualitas kerja standar yang telah ditetapkan dan ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Pernyataan ini mendapatkan rata rata skor 3,21 yang artinya hampir semua setuju dengan pernyataan tersebut. Lalu rata-rata terendah responden setuju pada pertanyaan nomor P2 dan P5 dengan indikator Kuantitas dan Kemandirian dengan pernyataan

jumlah dari hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan wewenang dan tanggung jawab di dalam kantor. Pernyataan ini mendapatkan rata-rata skor 3,14 yang artinya rata rata jawaban ragu ragu cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk menjabarkan hasil jawaban dari para responden tersebut, peneliti menguraikannya dalam bentuk Tabel disertai pemaparan dan kesimpulan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah peneliti susun sebelumnya yang dituangkan dalam bentuk kuesioner. Berikut merupakan gambaran atas responden dengan rata-rata skor tertinggi.

Tabel Tanggapan responden dengan skor tertinggi

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	2	2,7	2,7	2,7
	Kadang-kadang (KD)	11	15,1	15,1	17,8
	Sering (SR)	30	41,1	41,1	58,9
	Selalu (SL)	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab, Selalu (SL) berjumlah 30 orang (41,1 %), Sering (SR) sebanyak 30 orang (41,1 %), Kadang-kadang (KD) sebanyak 11

orang (15,1%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 2 orang (2,7%). Adapun rata-rata skor menunjukkan angka 3,21 menunjukkan hampir semua setuju dengan pernyataan kualitas kerja standar yang telah ditetapkan .

Tabel Tanggapan responden dengan skor tertinggi

		P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang (KD)	16	21,9	21,9	21,9
	Sering (SR)	26	35,6	35,6	57,5
	Selalu (SL)	31	42,5	42,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab, Selalu (SL) berjumlah 31 orang (42,5 %), Sering (SR) sebanyak 26 orang (35,6%), Kadang-kadang (KD) sebanyak 16 orang (21,9%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 0 orang (0%). Adapun rata-rata skor menunjukkan angka 3,21 menunjukkan hampir

semua setuju dengan pernyataan ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

Berikut merupakan gambaran atas jawaban responden dengan rata-rata Skor terendah mengenai Standar pelayanan sangat baik dan mudah dipahami. Tabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel Tanggapan responden dengan skor terendah

		P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang (KD)	15	20,5	20,5	20,5
	Sering (SR)	33	45,2	45,2	65,8
	Selalu (SL)	25	34,2	34,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab, Selalu (SL) berjumlah 25 orang (34,2 %), Sering (SR) sebanyak 33 orang (45,2 %), Kadang-kadang (KD) sebanyak 15 orang (20,5%), dan Tidak Pernah (TP)

sebanyak 0 orang (0%). Adapun rata-rata skor menunjukkan angka 3,14 menunjukkan hampir semua ragu-ragu dengan pernyataan hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan.

Tabel Tanggapan responden dengan skor terendah

		P5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah (TP)	1	1,4	1,4	1,4
	Kadang-kadang (KD)	14	19,2	19,2	20,5
	Sering (SR)	32	43,8	43,8	64,4
	Selalu (SL)	26	35,6	35,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab, Selalu (SL) berjumlah 26 orang (35,6%), Sering (SR) sebanyak 32 orang (43,8%), Kadang-kadang (KD)

sebanyak 14 orang (19,2%), dan Tidak Pernah (TP) sebanyak 1 orang (1,4%). Adapun rata-rata skor menunjukkan angka 3,14 menunjukkan hampir

semua ragu-ragu dengan pernyataan wewenang dan tanggung jawab di dalam kantor.

Uji Regresi Linear Sederhana

Data yang diperoleh dari pendekatan empiris dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan

teknik pengujian uji regresi linear sederhana, dengan menggunakan SPSS. Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	20,482	1,247		16,424
	TOTAL X	,442	,116	,412	3,814
a. Dependent Variable: TOTAL Y					
					Sig.
					<,001
					<,001

Sumber : Output SPSS V 29 (Diolah Peneliti, 2024)

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 20,482 + 0,442 X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,482 menunjukkan bahwa nilai konsistensi dari variabel Y (Kinerja Pegawai Honorer) adalah sebesar 20,482.
- Koefisien regresi variabel X sebesar 0,442 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai

Trust, maka nilai Partisipasi bertambah sebesar 0,442. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Uji t (Hipotesis)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Besarnya angka t_tabel dengan ketentuan $\text{sig } 0,05/2 = 0,025$ dan $dk = (n-k)$ yaitu $(73-2) = 71$ sehingga diperoleh ketentuan nilai t tabel sebesar 1,995 (lihat pada lampiran t tabel).

Tabel Hasil Uji t (Hipotesis)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	20,482	1,247		16,424
	TOTAL X	,442	,116	,412	3,814
a. Dependent Variable: TOTAL Y					
					Sig.
					<,001
					<,001

Dari tabel di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,814 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,814 > 1,994$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya ada Pengaruh kompensasi upah pokok terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam hal ini jika nilai signifikansi $> 0,05$, Maka Nilai residual berdistribusi normal dan jika Nilai Signifikansi $< 0,05$, Maka Nilai residual tidak berdistribusi normal, Maka dari pernyataan diatas didapat uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,62456419
Most Extreme Differences	Absolute		,085
	Positive		,058

Test Statistic	Negative	-,085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,085
a. Test distribution is Normal.		,200 ^d
b. Calculated from data.		

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka, data dalam penelitian ini berdistribusi Normal.

Pembahasan

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

Rata-rata tertinggi responden variabel X setuju pada pertanyaan nomor U4 dengan pernyataan Sarana pendukung dan peralatan yang memadai. Pernyataan ini mendapatkan rata rata skor 2,93 yang artinya hampir semua setuju dengan pernyataan tersebut. Lalu Rata Rata terendah responden setuju pada pertanyaan nomor U3 dengan pernyataan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan. Pernyataan ini mendapatkan rata-rata skor 2,34 yang artinya rata rata jawaban ragu ragu cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat dilihat fasilitas memiliki keeratan kuat, fasilitas kerja yang disediakan oleh Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan seperti komputer sangat mendukung pegawai dalam bekerja karena fasilitas tersebut sebagai alat sarana dan prasarana untuk membantu para pegawai agar lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Namun dalam hal tunjangan dengan kinerja pegawai memiliki keeratan lemah. Tunjangan yang diberikan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan sebagai komponen penghasilan selain gaji yang tidak mampu memberikan rasa aman terhadap pegawai apabila mereka mengalami sesuatu yang tidak diinginkan baik dirinya sendiri maupun keluarganya yang telah tercatat oleh instansi sebagai objek pertanggungungan.

Rata-rata tertinggi responden variabel Y setuju pada pertanyaan nomor P1 dan P3 dengan pernyataan kualitas kerja standar yang telah ditetapkan dan ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Pernyataan ini mendapatkan rata rata skor 3,21 yang artinya hampir semua setuju dengan pernyataan tersebut. Lalu Rata-rata terendah responden setuju pada pertanyaan nomor P2 dan P5 dengan pernyataan jumlah dari hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan wewenang dan tanggung jawab di dalam kantor. Pernyataan ini mendapatkan

rata-rata skor 3,14 yang artinya rata-rata jawaban ragu-ragu cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat terlihat pada kualitas kerja standar yang telah ditetapkan ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan terpuaskan yang diberikan, namun masih ada beberapa kelemahan yakni belum optimalnya jumlah dari hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan wewenang dan tanggung jawab di dalam kantor. Pemberian gaji pada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan secara teratur akan meningkatkan kinerja pegawai, karena gaji merupakan komponen penghasilan utama pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan yang besarnya disesuaikan dengan tinggi rendahnya jabatan, dan umumnya gaji dapat dinilai dengan uang serta diterima secara tetap.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung (Corrected Item - Total Correlation) r tabel sebesar 0.234 untuk $df (N-2) = 73 - 2 = 71$; $\alpha = 0,05$ dan dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk uji validitas. Dimana diketahui nilai r hitung lebih besar dari 0.234 yang merupakan nilai r tabel (rincian terlampir). Kemudian berdasarkan dengan hasil uji validitas dari masing-masing angket pada kedua variabel penelitian yaitu kompensasi upah pokok (X), dan kinerja pegawai honorer (Y) disimpulkan bahwa seluruh butir angket pertanyaan bersifat valid karena r hitung > 0.234 (r tabel). Selanjutnya pada uji reliabilitas dari variabel penelitian, data variabel penelitian telah memenuhi syarat karena nilai Alpha Cronbach dari hasil pengujian yang dilaksanakan lebih besar dari 0,5. Pengujian pra syarat analisis yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan uji normalitas. Selanjutnya diketahui pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang dimana apabila nilai tersebut dianalisa maka lebih besar dari 0.05 ($0.200 > 0.05$).

Setelah melalui tahapan uji validitas, reabilitas dan uji pra syarat analisis, barulah kemudian layak untuk dilakukan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui persamaan regresi antara variabel penelitian. Diketahui persamaan regresi variabel pada penelitian ini adalah $Y = a + bX$ ($Y =$

20.482 + 0.442). Kemudian persamaan regresi tersebut yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel X, maka nilai dari variabel Y bertambah 0.442 dan nilai dari koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga diasumsikan Pengaruh variabel adalah positif. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini uji signifikansi parsial (uji t). Uji signifikansi regresi (uji t), terlebih dahulu diketahui nilai t tabel yaitu 1.994 yang diperoleh dari distribusi nilai t tabel (terlampir) dimana 1,994 diperoleh dari : $t \text{ tabel} = t(a/2; n-k) = t(0.025; 71)$. Kemudian diketahui dari hasil uji signifikansi regresi (uji t) nilai Sig. variabel X (Kompensasi upah pokok) adalah $0.01 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.814 > t \text{ tabel } 1.995$, sehingga berdasarkan kedua asumsi tersebut maka dipastikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel bebas Kompensasi upah pokok (X) terhadap variabel terikat Kinerja pegawai honorer (Y). Pemberian gaji pada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan secara teratur akan meningkatkan kinerja pegawai, karena gaji merupakan komponen penghasilan utama pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan yang besarnya disesuaikan dengan tinggi rendahnya jabatan, dan umumnya gaji dapat dinilai dengan uang serta diterimakan secara tetap.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi upah pokok berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai honorer Hal ini terlihat dari hasil Pada Uji t , didapatkan nilai t hitung sebesar 3,814 dan dari hasil uji normalitas dihasilkan nilai sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka data dalam penelitian ini berdistribusi Normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, artinya ada Pengaruh Antara Kompensasi Upah Pokok Terhadap Kinerja Pegawai Honorer.

2. Saran

Berdasarkan dari uraian kesimpulan penelitian ini maka penulis memberikan saran kepada pihak Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan, disarankan kepada pihak kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan untuk tetap mempertahankan kondisi kerja, fasilitas kerja, dan meningkatkan standar-standar pekerja, pelatihan sumber daya manusia, dan hubungan antar tenaga honorer sehingga meningkatkan loyalitas tenaga honorer supaya hasil kerja yang diperoleh Badan Penanggulangan Bencana

Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan dapat lebih maksimal.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Aji Kulyubi Ganandy, Husna Purnama, Maria Elina. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai BPBD Kota Bandar Lampung*. Bandar Lampung
- Akbar Gumillar, Muhammad. 2018. *Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Infomedia Nusantara)*. Pasundan.
- Amron, Edison, Y,A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Tugu Yogyakarta
- Batubara, Khairunnisa. 2013. *Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*. Jurnal Dari Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sumatera Utara.
- Darmawan, D. 2014. *Inovasi Pendidikan Pendekatan parkatik Teknologi. Multimedia dan Pembelajaran Online*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, M.T. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachmad, Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Mangku negara, P.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi pertama). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullag. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada.
- Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo, Deni Septadinata. 2023. *Pengaruh Gaji dan*

Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Tenaga Honorer Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu.

Oktriana Vertasari dan Zunaidah. 2014, *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan.*

Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins, P, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Erlangga.

Robbins, S.P dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Selemeba Empat.

Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.

Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : STIEY.

Singarimbun, Masri, & Sofian Effendi. 2002. *Metode Penelitian Survei.* Jakarta : LP3ES.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabet. CV.

Suliyanto. 2005. *Metode Riset Bisnis.* Yogyakarta : Penerbit Andi.

Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Supardi, dkk, STIA. 2023. *Pedoman Penyusunan Skripsi 2023.* Palembang : STIA Satya Negara

Dokumen-dokumen

PERDA No. 2 Tahun 2010 *Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja BPBD.*

UU No. 43 /1999 tentang pokok-pokok kepegawaian (UUPPK),

Undang-undang No. 24 Tahun 2007 *Tentang Penanggulangan Bencana pasal 5 dan pasal 10.*

