
PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DPRD KABUPATEN TORAJA UTARA

Natalia Tiku¹, Rati Pundissing^{2*}, Randi Tangdialla³
Jurusan Manajemen Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia
ratihpundissing@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada DPRD Kabupaten Toraja Utara. Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu : observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode Kuantitatif dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda dan diolah menggunakan SPSS 25. Teknik yang di gunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Dari hasil uji f menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel Kompensasi $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai $(42,962) > (2,790)$. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada DPRD Kabupaten Toraja Utara.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The aim of this research is to find out whether there is an influence of Competency and Compensation on the Performance of Honorary Employees in the DPRD of North Toraja Regency. The data collection procedures for this research are: observation, questionnaires, and documentation. The method used in this research is the Quantitative Method using the Multiple Linear Regression method and processed using SPSS 25. The technique used in sampling is the purposive sampling technique, namely the technique of determining samples using certain criteria. The number of samples in this study was 53 respondents. From the results of the f test, it shows that the competency variable and compensation variable $f_{count} > f_{table}$ with a value of $(42.962) > (2,790)$. So the conclusion of this research is that Competency and Compensation simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of Honorary Employees in the DPRD of North Toraja Regency.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan organisasi dalam menyusun rencana melaksanakan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Selain itu sumber daya manusia menjadi salah satu keunggulan bersaing antar organisasi bila di kelola dengan baik, oleh karena itu perlu adanya penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik bagi organisasi. Kinerja pegawai yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tanggung jawab atau tugas tertentu, yang mencerminkan efektivitas, produktivitas, dan kontribusinya terhadap



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, baik melalui kemampuan, dedikasi, maupun usaha yang dilakukan sesuai dengan standar atau harapan yang telah ditetapkan (Alwi, 2017).

Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan aktivitas organisasi, yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas, serta sikap dan perilaku yang mendukung dalam menangani pekerjaan (Marpuang & Juniasih, 2020). Kinerja merupakan target atau hasil yang harus dicapai. Dan kinerja seorang pegawai akan sangat di pengaruhi oleh cara individu dalam merespon kondisi yang memengaruhi proses kerjanya. Kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai tujuan organisasi.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Toraja Utara memiliki bidang yaitu bidang umum, bidang persidangan dan bidang keuangan. DPRD Kabupaten Toraja Utara sebagai lembaga pemerintahan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan DPRD kabupaten Toraja Utara. Melalui penelitian ini, diharapkan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan kinerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dalam mengelola kompetensi dan kompensasi demi mencapai kinerja yang baik.

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga perilaku serta kemampuan khusus yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi adalah karakteristik mendasar bagi seorang pegawai untuk menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya dalam sebuah organisasi, karena kompetensi mencakup kemampuan dasar pegawai yang melibatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Saptalia dkk., 2022).

Kompetensi merupakan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki seseorang, termasuk pegawai, dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kemampuan ini diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan, yang bertujuan menghasilkan kinerja yang memuaskan (Tumanggor & Girsang, 2021). Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan apa yang diketahui seseorang, tetapi juga bagaimana mereka menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam praktik sehari-hari. Kompetensi sangat penting dalam berbagai aspek, antara lain kinerja individu yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, kompensasi yang layak juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab serta kinerja pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh atasan atas kinerja dan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penghargaan ini dapat berupa gaji, barang, atau bentuk lain, baik dalam wujud finansial maupun non-finansial, yang diberikan dalam jangka waktu

tertentu. Sistem kompensasi yang baik berperan penting dalam memastikan kepuasan pegawai serta mendorong peningkatan kinerja mereka (Purba dkk., 2022).

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja atas kontribusi mereka. Hal ini mencakup paket finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, serta non-finansial, seperti pengakuan, pelatihan, dan peluang pengembangan karier. Kompensasi bertujuan memotivasi pegawai sekaligus meningkatkan loyalitas dan kinerja

mereka (Hoke dkk., 2018). Bagi pegawai, kompensasi menjadi salah satu alasan utama yang memotivasi mereka untuk bekerja, karena berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Oleh karena itu, kompensasi memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan timbal balik yang menguntungkan antara organisasi dan pegawai.

Ada 2 jenis kompensasi yaitu sebagai berikut (Chichi Rahmayanti, 2018):

1. Kompensasi langsung, adalah segala bentuk imbalan yang di terima secara langsung pegawai berupa gaji, upah dan insentif.
 - a. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara teratur kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
 - b. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman kepada perjanjian yang disepakati untuk membayarnya.
 - c. Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
2. Kompensasi tidak langsung, adalah segala bentuk imbalan non tunai atau non-finansial yang diberikan kepada pegawai.
 - a. Benefit dan service adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk non-tunai yang biasanya berkaitan dengan kesejahteraan, kesehatan, atau jaminan sosial pegawai yang bertujuan untuk memberikan kenyamanan bagi pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif yang dilakukan dengan surver dan membagikan kuesioner kepada pegawai Honorer DPRD Toraja Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada DPRD Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 78 orang. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan cara memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang, yang merupakan seluruh pegawai honorer pada DPRD Kabupaten Toraja Utara. Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 25. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, koefisien korelasi, regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,848	0,270	Valid
	X1.2	0,848	0,270	Valid
	X1.3	0,640	0,270	Valid
	X1.4	0,671	0,270	Valid
	X1.5	0,552	0,270	Valid
	X1.6	0,463	0,270	Valid
	X1.7	0,715	0,270	Valid

	X1.8	0,513	0,270	Valid
	X1.9	0,461	0,270	Valid
	X1.10	0,519	0,270	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,783	0,270	Valid
	X2.2	0,645	0,270	Valid
	X2.3	0,661	0,270	Valid
	X2.4	0,704	0,270	Valid
Kinerja Pegawai Honoror (Y)	Y1	0,546	0,270	Valid
	Y2	0,664	0,270	Valid
	Y3	0,668	0,270	Valid
	Y4	0,738	0,270	Valid
	Y5	0,576	0,270	Valid
	Y6	0,706	0,270	Valid
	Y7	0,767	0,270	Valid
	Y8	0,738	0,270	Valid

Berdasarkan hasil uji untuk variabel kompetensi, kompensasi dan kinerja pegawai bahwa semua pernyataan kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Yang artinya bahwa seluruh pernyataan dari semua variabel valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach,s Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,831	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,635	Reliabel
Kinerja (Y)	0,827	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa uji reliabel pada variabel X1(0,831)> 0,60, pada variabel X2(0,635)> 0,60 dan pada variabel Y (0,827) >0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua jawaban yang diberikan oleh responden telah dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,61861003
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,047
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05, yang berarti data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa semua variabel pada penelitian ini menunjukkan nilai VIF semuanya dibawah 10,00. Kompetensi dan kompensasi sebesar 1,132 dengan nilai tolerance 0,883. Menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya gejala multikoleniaritas, yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis uji Glejser menunjukkan sig variabel kompetensi dan kompensasi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang berarti terjadi gejala heterokedastisitas.

3. Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	62,222	4,419		14,080	,000		
KOMPETENSI	-,727	,123	-,539	-5,907	,000	,883	1,132
KOMPENSASI	-,621	,132	-,429	-4,697	,000	,883	1,132

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 62,222 - 0,727 X_1 - 0,621 X_2 + e$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) konstanta sebesar 62,222 menggambarkan X_1 dan X_2 yang berarti jika tidak ada kompetensi dan kompensasi maka nilai dari kinerja pegawai akan tetap konstan sebesar 62,222.
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar -0,727 yang berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan sebesar satu-satuan dalam kompetensi maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,727.
- 3) Koefisien regresi X_2 sebesar -0,621 yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan sebesar satu-satuan dalam kompensasi maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,621.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,795 ^a	,632	,617	3,690	1,757

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI
 b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,632 yang artinya pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer 63,2% dan sisanya 36,8% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

5. Koefisien Korelasi

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	,795 ^a	,632	,617	3,690	1,757
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,795 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi dan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer.

6. Uji Hipotesisi

a. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan berdasarkan nilai profitabilitas 0,05. Jika nilai Sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis yang diajukan diterima sebaliknya, jika nilai Sig > 0,05 maka tidak dapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis yang diajukan ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	62,222	4,419		14,080	,000		
KOMPETENSI	-,727	,123	-,539	-5,907	,000	,883	1,132
KOMPENSASI	-,621	,132	-,429	-4,697	,000	,883	1,132

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

1. Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} -5,907 < t_{tabel} 2,00856$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi (H_1) atau hipotesis pertama di tolak dan H_0 diterima.

Nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_1 atau hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (H_1) diterima atau berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} -4,967 < t_{tabel} 2,00856$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi (H_2) atau hipotesis kedua di tolak dan H_0 diterima.

Nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_2 atau hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (H_2) diterima atau berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji Simltasn (Uji f)

Uji F atau uji simultan yaitu untuk melihat apakah ada pengaruh variabel bebas yakni Kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai honorer. Uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan asumsi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig < 0,05, maka H_a diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sig > 0,05 maka H_0 ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1170,113	2	585,057	42,962	,000 ^b
	Residual	680,906	50	13,618		
	Total	1851,019	52			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas bahwa nilai F_{hitung} variabel X_1 , dan $X_2 > F_{tabel}$, yaitu $F_{hitung} 42,962 > F_{tabel} 2,790$ dan nilai sig 0,000 < 0,05, berarti hipotesis secara

simultan diterima atau berpengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y).

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.18 di atas bahwa nilai F_{hitung} variabel X_1 , dan $X_2 > F_{tabel}$, yaitu $F_{hitung} 42,962 > F_{tabel} 2,790$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$, berarti hipotesis secara simultan diterima atau berpengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y).

Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana hasil jawaban responden Kompetensi yang mencakup indikator: Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan/Keterampilan, Nilai dan sikap. Berdasarkan data diperoleh item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “ Saya memiliki sikap jujur dalam bekerja”. Memiliki nilai rata-rata tertinggi 3,96 pada kategori (B) dengan hasil jawaban responden yaitu STS 2 dengan frekuensi 3,8, TS 1 dengan frekuensi 1,9, KS 8 dengan frekuensi 15,1, S 28 dengan frekuensi 52,8 dan SS 14 dengan frekuensi 26,4.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Hamid Indar dan Ayu Angraini (2023) dengan judul pengaruh kompetensi, budaya kerja dan komitmen terhadap Kepuasan dan kinerja pegawai yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar $-4,697 < \text{nilai } t_{tabel} 2,00856$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dan hipotesis yang di kemukakan sebelumnya di terima, bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada DPRD Kabupaten Toraja Utara.

Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana hasil jawaban responden Kompensasi yang mencakup indikator: Gaji dan Insentif. Berdasarkan data diperoleh item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “ Saya mendapatkan bonus karena pekerjaan yang saya lakukan”. Memiliki nilai rata-rata tertinggi 3,53 pada kategori (B) dengan hasil jawaban responden yaitu STS 1 dengan frekuensi 1,9, TS 5 dengan frekuensi 9,4, KS 21 dengan frekuensi 39,6, S 17 dengan frekuensi 32,1 dan SS 9 dengan frekuensi 17,0.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Nurafni Octaviaa, Monica Grasela Sihiteb dan Nada Diana Al Ardic (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Pematang yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

C. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada DPRD Kabupaten Toraja Utara dipengaruhi signifikan oleh kompetensi dan kompensasi. Temuan uji $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($42,962 > 2,790$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan hasil tersebut.

Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana hasil jawaban responden kinerja pegawai honorer yang mencakup indikator: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu dan efektivitas. Berdasarkan data diperoleh item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “ Saya mendapatkan bonus karena pekerjaan yang saya lakukan”. Memiliki nilai rata-rata tertinggi 3,53 pada kategori (B) dengan hasil jawaban responden yaitu STS 1 dengan

frekuensi 1,9, TS 5 dengan frekuensi 9,4, KS 21 dengan frekuensi 39,6, S 17 dengan frekuensi 32,1 dan SS 9 dengan frekuensi 17,0.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja bermutu tinggi dan kemampuan kerja yang dicapai pegawai selama bekerja, sepadan dengan kewajiban bekerja yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat meningkat karena pegawai merasa dihargai, nyaman dalam bekerja, serta mendapat dukungan dari orang terdekat dan pimpinan. Selain itu, kinerja yang baik juga didorong oleh pemberian upah yang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja yang dihasilkan, sehingga memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tolandang, B., C., N. & Uhing, Y. (2021) dengan judul pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer pada DPRD Kabupaten Toraja Utara, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dalam konteks ini, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai honorer, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada DPRD Kabupaten Toraja Utara. Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, serta insentif lainnya, merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Pegawai honorer yang merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai honorer dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada DPRD Kabupaten Toraja Utara. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Kompensasi yang diberikan haruslah sebanding dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai honorer, sehingga keduanya dapat saling mendukung dalam mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di lingkungan DPRD Kabupaten Toraja Utara perlu memperhatikan kedua faktor ini dengan seimbang, agar pegawai honorer dapat bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, 1(19), 73-87
- Anwar, R., Rudiansyah, M., & Nurhikmah, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 26-33. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.249>

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANNEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Chichi Rahmayanti, P. H. W., Christina Catur Widayati,. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Gunawan. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu”, *e-Jurnal Katalogis*, 1(3), 75-83.
- Hariyanto, A., Nasaruddin & Razak Munir (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 1(2). 183-197.
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W., (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(4), 4990-4999.
- Hoke, S. V., Tewal, B., & Sumarauw, J. S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(6), 1-10.
- Indar, S. H., & Angraeni, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Journal of Management & Business*, 6(1), 325 - 347.
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338>
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 229-244.
- Marpaung, I., & Juniasih, T. E., (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan. *Jurnal Education and development*, 4(8), 545-550.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(1), 58–67. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829>
- Mundakir & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Ardi, N. D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Pematang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 483–491. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.902>.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Purba, A. Y., Dakhi, F., Hutabarat, L., & Sinaga, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 11(2), 45. <https://doi.org/10.46930/global.v11i2.2474>
- Putri, E. S. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 18(2), 131–139. <https://doi.org/10.62128/jiads.v18i2.71>
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 20–34. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>
- Sadewo, B., & Assery, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpp Pratama Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1.947>
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 177–196. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.902>
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 248–259. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Silalahi, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Efendi, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 3(1), 16–23. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.40>
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4(9), 873-883.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3). <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Yasin, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(5), 104-108.
- Yuliani, I. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Islami, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MMP) Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*2(9), 149-163.