



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 13 No. 1, Th. 2022 (104.114)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)
Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

PENGARUH KONTRIBUSI REMUNERASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA

Received: 30 Januari 2022; Revised: 30 Maret 2022; Accepted: 1 Mei 2022
Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v13i1.891

K. Sumardana¹, I.G.K.A. Sunu², I.N. Natajaya³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia.
e-mail: iketutsumardana@gmail.com¹, arya.sunu@undiksha.ac.id², nyoman.natajaya@undiksha.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian remunerasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha. Penelitian ini menggunakan pendekatan "ex-post facto" dengan melibatkan Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha yang berjumlah 36 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner mengenai data tentang remunerasi, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai dan kinerja. Dalam melakukan analisis data untuk penelitian ini dilakukan dengan tiga tahapan yakni tahap deskripsi data, tahap pengujian persyaratan analisis, dan tahap pengujian hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh antara remunerasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: remunerasi; lingkungan kerja; kompetensi; kinerja

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the effect of remuneration, work environment, and competence on employee performance in the Faculty of Medicine, Ganesha University of Education. This study uses an "ex-post facto" approach involving 36 employees of the Faculty of Medicine, Ganesha University of Education. The data collection method used is a questionnaire regarding data on remuneration, work environment, and employee competence and performance. In conducting data analysis for this research, it was carried out in three stages, namely the data description stage, the analysis requirements testing stage, and the hypothesis testing stage. The research results obtained are that there is an influence between remuneration, work environment, and competence on performance partially or simultaneously.

Keywords: remuneration; work environment; competence; performance

PENDAHULUAN

Dilaksanakannya sebuah reformasi birokrasi ini dilakukan/diselenggarakan dalam upaya merealisasikan sebuah pengelolaan yang telah dilakukan oleh pemerintah yang bersifat *good governance*. Dimana hal ini juga dapat dikatakan sebagai sebuah reformasi akan birokrasi yang merupakan sebuah langkah yang sangat strategis dalam upaya untuk membangun aparatur dari suatu negara yang mana nantinya akan memberikan daya guna serta keberhasilan suatu tugas yang telah mereka emban, dimana nantinya hal tersebut akan berdampak terhadap tujuan serta sasaran yang sebelumnya telah ditetapkan dapat tercapai

dengan maksimal secara efektif maupun efisien (Saputra, 2016). Reformasi yang saat ini berjalan sangat lambat telah di ketahui pada saat ini, dimana pemerintahan yang dipimpin oleh Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Jusuf Kalla telah mengetahui bahwa birokrasi yang saat ini ada di Indonesia bergerak sangat lambat, hal ini disebabkan oleh suatu pola pikir serta perilaku birokrat yang tidak adanya sebuah komitmen untuk melakukan perubahan. Dari permasalahan tersebut akhirnya sebuah Revolusi Mental dicetuskan oleh Presiden Joko Widodo pada tahun 2014, yang dimana maksud dicetuskannya Revolusi Mental ini guna untuk menekankan pada sebuah aspek-aspek yang sangat penting yang nantinya harus ditanamkan, aspek tersebut meliputi: integrasi, profesional, netral serta bebas dari yang namanya praktik korupsi, kolusi, maupun nepotisme serta nantinya diharapkan untuk mampu melaksanakan sebuah pelayanan terhadap *public* (Masyarakat) yang dalam hal ini mampu untuk melaksanakan serta menjalankan kewajiban sebagai suatu unsur perekat dari persatuan serta kesatuan Bangsa Indonesia (Supeli, Karlina, 2015). Akan Tetapi pada kenyataannya kewajiban dari negara yang sebagaimana mestinya dapat memberikan sebuah pelayanan yang baik terhadap seluruh rakyatnya belum dapat terpenuhi secara sepenuhnya dan merata pada saat ini. Rendahnya suatu tingkat Pendidikan maupun kualitas Kesehatan yang masih sangat rendah, kemiskinan yang masih berada di tingkat yang cukup parah, tingginya tingkat pengangguran yang terjadi pada saat ini, sumberdaya manusia yang masih belum cukup untuk menunjang sebuah pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi daya saing terhadap suatu pekerjaan, dan belum memadainya sebuah fasilitas *public* saat ini (Irawati, 2015). Apabila kita melihat pada salah satu perguruan tinggi negeri. Permasalahan yang saat ini sedang terjadi di Fakultas Kedokteran yang berada di Universitas Pendidikan Ganesha terjadi sebuah permasalahan dimana perlu diadakannya sebuah kajian yang mengacu pada revolusi mental yang dimana dalam hal ini adalah sebuah remunerasi.

Sebagai sebuah institusi perguruan tinggi negeri yang ada di Bali tepatnya di Kota Singaraja, Universitas Pendidikan Ganesha tentunya mempunyai sebuah Visi dan Misi, dimana Visinya berbunyi sebagai berikut “menjadi universitas unggul berlandaskan falsafah Tri Hita Karana di Asia pada tahun 2045”. Makna dari visi tersebut bersumber dari beberapa kata yaitu: unggul, Falsafah Tri Hita Karana, serta tahun 2045. Masing-masing dari kata tersebut memiliki sebuah makna yang dimana kata unggul memberikan sebuah makna “keunggulan” dimana dalam hal ini keunggulan yang dimaksud menjadi sebuah harapan dari UNDIKSHA di Asia yang menjadi sebuah perguruan tinggi negeri, yang nantinya akan di perhatikan dalam tiga Indikator dimana indikator tersebut meliputi, kompetitif, berkarakter, dan kolaboratif (Ganesha., 2016). Yang kedua yaitu bersumber dari kata Tri Hita Karana dimana dalam hal ini memiliki sebuah makna falsafah hidup dari masyarakat Bali yang terdiri dari tiga aspek yang nantinya akan menjadi sebuah penyeimbang yang nantinya akan memberikan sebuah keharmonisan antara manusia dengan manusia, manusia dengan Tuhan, serta manusia dengan lingkungan, dimana dalam hal ini nantinya akan dijadikan sebagai sebuah sumber akan suatu kebahagiaan, kedamaian, serta kesejahteraan dalam kehidupan bermasyarakat. Lalu yang ketiga yang itu mengambil kata Tahun 2045, yang dimana pada tahun ini menjadi sebuah susunan waktu dari Indonesia (Indonesia Emas). Generasi ini nantinya akan wajib untuk dituntun oleh seluruh bagian dari para masyarakat, peran penting dalam mempersiapkan generasi emas Indonesia disini akan di ambil oleh institusi Pendidikan (Undiksha, 2020). Terdapat 8 fakultas di Universitas Pendidikan Ganesha dimana fakultas kedokteran menjadi fakultas termuda yang ada di universitas ini.

Berdiri sejak penerbitan Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Nomor: 574/KPT/I/2018 tertanggal 16 Juli 2018, meski terbilang muda Fakultas Kedokteran Undiksha telah berhasil mencetak prestasi baik tingkat Regional, Nasional, bahkan Internasional. Dengan didukung fasilitas yang memadai, FK Undiksha siap mengantarkan dan mencetak dokter kompeten dibidangnya. Universitas Pendidikan Ganesha telah merencanakan/merancang pembukaan Program Studi Pendidikan Dokter sejak tahun 2005 dengan menerima PNS berlatar belakang dokter sebanyak 2 (dua) orang untuk sementara di *home base* kan di Fakultas Olahraga dan Kesehatan.

Perekrutan ini terus berlanjut selama 3 tahun berselang hingga jumlah PNS yang berlatar belakang dokter menjadi berjumlah 13 (tiga belas) orang. Sebagai bentuk komitmen Undiksha

dalam pengembangan sumber daya manusia maka ke 13 dokter tersebut telah di sekolahkan ke jenjang berikutnya baik dibidang akademik maupun profesi. Hingga saat ini semua tenaga dokter tersebut telah bergelar Magister 8 orang, bergelar Doktor 3 orang, Spesialis Neurologi 1 orang dan Spesialis Anak 1 orang. Pembuatan proposal telah dilakukan sejak tahun 2009. Perencanaan ini sudah tertuang dalam Renstra Undiksha.

Usulan resmi pendirian Program Studi Pendidikan Dokter Undiksha sudah disampaikan sejak tahun 2010 dan pernah diundang dan mengikuti *workshop* penyusunan proposal usulan FK kedokteran oleh Dikti. Sejak tahun 2010, Undiksha telah beberapa kali menyampaikan usulan dan melewati dua kali moratorium. Hingga akhirnya terbitlah Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Nomor: 574/KPT/I/2018 tentang Izin Pembukaan Program Studi Kedokteran Program Sarjana dan Program Studi Pendidikan Profesi Dokter Program Profesi Pada Universitas Pendidikan Ganesha di Kabupaten Buleleng tertanggal 16 Juli 2018.

Selanjutnya berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Ganesha Nomor: 1297/UN48/KL/2018 tentang Pembentukan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha tertanggal 7 September 2018. Dengan demikian resmiah Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha berdiri untuk angkatan pertama pada tahun 2018 menerima mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha sebanyak 47 orang. Serta didukung oleh staf pegawai sebanyak 36 orang.

Menindaklanjuti pelaksanaan kebijakan remunerasi pada Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha yang sebelumnya telah di atur dalam peraturan Presiden No. 151 tahun 2015 yang berbunyi "akan suatu tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Menurut Thoha (2010) sebuah remunerasi dapat dikaitkan akan suatu penataan sistem pengkajian para pegawai yang dilakukan penataan ulang Kembali, dimana dalam hal ini didasarkan pada sebuah penelitian tentang kinerja, yang bertujuan agar sistem tata Kelola yang ada dipemerintah yang baik serta bersih dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan pengamatan awal yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti dalam hal ini memperoleh sebuah data yang menyatakan bahwa remunerasi yang nantinya akan di berikan kepada pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha akan digolongkan berdasarkan tingkat kehadiran dari para pegawai. 40% akan diberikan berdasarkan dari seberapa sering absensi yang dilakukan oleh para pegawai. Hal tersebut juga sebenarnya telah di atur dalam peraturan pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, serta 60% dari peringkat jabatan yang dimana dalam hal ini juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Remunerasi didefinisikan sebagai uang yang diberikan atas balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Rahayu & Ruhamak (2017) mendefinisikan Remunerasi adalah penggajian berbasis kinerja. Remunerasi dapat berupa pemberian imbalan kerja dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atau prestasi dan atau pensiun yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Oleh Pratama & Prasetya (2017) selanjutnya memaparkan unsur-unsur Remunerasi ini sendiri terdiri dari sebuah penerima serta pemberi.

Berdasarkan definisi konsep oleh ahli sebelumnya, remunerasi merupakan pemberian imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Pemberiannya ini nantinya akan disamakan sebagaimana unsur sebelumnya yang dimana hal tersebut meliputi tingkatan jabatan yang dipegang dari para pegawai, dimana dalam penyalurannya akan disesuaikan dengan mengacu pada tingkat kontribusi yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan yang nantinya semua itu akan diakumulasikan dalam bentuk point, yang dimana dalam pembagian Remunerasi ini akan berpatokan pada sebuah prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan kepatutan. Pemberian Remunerasi ini akan diberikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan, hal ini juga bertujuan untuk memberikan sebuah tingkat kepuasan bagi para pekerja atau pegawai akan kinerja yang telah mereka lakukan sebelumnya.

Lingkungan kerja menjadi faktor lain yang memberikan sebuah pengaruh terhadap kinerja setelah Remunerasi. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa sebuah lingkungan kerja merupakan tempat melakukan kegiatan atau pekerjaan oleh pegawai, yang dimana

lingkungan ini akan memberikan sebuah peraturan terhadap pekerjaannya baik bagi perseorangan maupun sebagai suatu kelompok kerja. Menurut Simanjuntak (2011;48), menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai tempat para pegawai bekerja, hal ini menyangkut tentang, ruangan, peralatan, tata letak lingkungan kerja, dan lainnya. Dan Sutrisno (2010;118), juga mengemukakan pendapat tentang lingkungan kerja, dia mengatakan bahwa lingkungan kerja mencakup sarana baik prasarana secara keseluruhan dimana sarana serta prasarana tersebut sudah berada di lingkungan kerja tersebut yang dimana nantinya akan memberikan pengaruh terhadap pekerjaan nantinya.

Sunyoto (2013;43), juga memberikan sebuah pendapat tentang lingkungan kerja dimana lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar lingkungan kerja baik itu sarana maupun prasarana yang nantinya hal tersebut akan memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap diri dari masing-masing pekerja/pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan ke masing-masing pegawai. Kemudian Sedarmayanti (2009;121), mengatakan, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dimana lingkungan kerja ini merupakan tempat melakukan kegiatan atau pekerjaan oleh pegawai, yang dimana lingkungan ini akan memberikan sebuah peraturan terhadap pekerjaannya baik bagi perseorangan maupun sebagai suatu kelompok kerja. Lalu Sedarmayanti (2009;121-122), juga memberikan pendapat secara menyeluruh tentang lingkungan kerja, bahwa lingkungan kerja itu sebenarnya terbagi menjadi 2 bagian yang dimana hal ini meliputi tentang lingkungan fisik maupun non fisik.

Sebuah kenyamanan dalam lingkungan tempat para pekerja menjadi hal yang sangat penting, kenyamanan ini nantinya juga akan menjadi sebuah harapan yang sangat di dambakan oleh para pegawai nantinya, kenyamanan kerja ini meliputi kenyamanan fisik maupun kenyamanan non fisik. Lingkungan fisik yang dimaksud disini ialah sebuah benda yang memiliki sebuah bentuk fisik yang jelas yang dimana nantinya hal tersebut akan memberikan sebuah pengaruh terhadap para pegawai (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan sebuah lingkungan yang nantinya akan berkaitan dengan hubungan kerja dari para pegawai dengan pegawai, para pegawai dengan atasan begitupun seterusnya (Sedarmayanti dalam Rajali;2014). Dari beberapa kajian yang telah di sampaikan di atas dapat dilihat bawah di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha Lingkungan kerja fisik yang ada di fakultas tersebut telah terlaksanakan dengan baik, sedangkan lingkungannya non fisiknya belum terealisasikan dengan baik. Untuk itu dalam penelitian ini yang akan di kaji nantinya adalah lingkungan non fisik dari Fakultas Kedokteran di Universitas Pendidikan Ganesha.

Terdapat beberapa aspek yang ada pada lingkungan kerja non fisik yang nantinya akan memberikan pengaruh terhadap perilaku para karyawan pada saat bekerja. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) menyatakan bahwa ada lima aspek yang memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja non fisik yang dimana antaranya ialah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi serta budaya organisasi. Namun dalam hal ini menjalin sebuah kerja sama menjadi hal yang sangat sulit rasanya untuk dapat dilakukan.

Penyelesaian sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai yang diberikan oleh para atasan yang biasanya beban pekerjaan yang diberikan dirasa terlalu berlebihan sehingga dalam waktu penyelesaiannya menjadi tertunda hal ini di akibatkan karna kurangnya perhatian dari atasan terhadap para bawahannya (Sumber:hasil wawancara). Selain hal yang telah disebutkan diatas, Kompetensi juga menjadi sebuah factor yang turut berkontribusi memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawai. Menurut Wibowo (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah kemampuan dari seseorang dalam melaksanakan serta melakukan sebuah tugas, baik itu pekerjaan yang didasarkan atas suatu keterampilan maupun pengetahuan para pegawai. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku dalam melaksanakan tugas dan jabatannya (PP No 101 Tahun 2000).

Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha Jika dilihat dari sisi kompetensi masih ada beberapa pegawai yang di berikan pekerjaan, akan tetapi pekerjaan yang diberikan pada pegawai tersebut tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing dari pegawai yang

telah di berikan pekerjaan sebelumnya. Pengetahuan yang kurang akan Ilmu Teknologi, serta kurang memadainya keterampilan yang kurang, keterampilan disini yang dimaksudkan adalah *Skill* dari para pegawai. Untuk itu dalam usaha mencapai sasaran kinerja yang diinginkan dari para instansi yang ada di pemerintahan, kompetensi yang baik harus dimiliki oleh para pegawai. Belum optimalnya kinerja dari para pegawai yang terdapat di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha, hal ini terlihat dari hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu perencanaan ataupun pelaksanaan kerjanya. Datang yang tidak tepat waktu masih banyak dilakukan oleh para pegawai, hal ini secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja yang kurang optimal. Para pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha dirasa masih kurang dalam hal memahami tugas-tugas pokok yang diberikan.

Menurut Wibowa (2007;110) menyatakan bahwa kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaan serta tugas yang telah diberikan oleh atasan kepada pegawai dimana dalam hal ini dilandasi dengan keterampilan serta pengetahuan dari para pegawai yang nantinya akan di dukung dengan sikap yang nantinya akan dituntut oleh pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Simamora (2004;92), mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu jenis keahlian akan pengetahuan serta kemampuan yang nantinya akan di perlukan dalam mengerjakan suatu pekerjaan agar pekerjaan itu berjalan dengan efektif.

Kemudian Palan (2007;6), menyebutkan bahwa ada beberapa jenis karakteristik yang masuk dalam sebuah kompetensi dimana nantinya karakteristik tersebut akan memberikan sebuah dorongan terhadap perilaku. Perilaku seseorang dalam tempat mereka bekerja ini terbukti akan terlihat dari bagaimana fondasi karakteristik mereka. Boyatzis dalam Sudarmanto (2009;46), memberikan sebuah pengertian terhadap kompetensi, bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dari seseorang yang nantinya akan berhubungan dengan sebuah kinerja yang unggul serta efektif nantinya. Kompetensi menurut Spencer dalam Pfeffer dkk (2003;109), mengatakan dimana seseorang akan didasari oleh karakteristik yang dimana nantinya karakteristik tersebut akan berkaitan dengan suatu efektifitas kinerja dari seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya saat bekerja, atau bisa disebut sebagai karakteristik dasar dari para individu yang nantinya akan mempunyai sebuah hubungan yang kausal serta sebab akibat dengan suatu kriteria yang telah dijadikan sebagai acuan. (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Kane (1986;237), para pegawai yang telah mencapai suatu hasil baik itu bersifat kualitas maupun kuantitas dimana hal itu akan membantu para pegawai dalam hal pelaksanaan tugasnya dimana hal tersebut merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan Suryadi Prawirosentono (1999;2), menemukan bahwa suatu proses dalam melakukan sebuah kinerja nantinya akan memberikan sebuah *outcome* dalam sebuah pekerjaan. Menurut Ilyas (1999;112), mengemukakan dimana sebuah kontribusi dari para pegawai yang ada di suatu organisasi merupakan sebuah kinerja yang telah dilakukan sebelumnya oleh para pegawai dimana hal ini nantinya akan memberikan sebuah gambaran tentang seberapa besar pencapaian yang bisa dicapai nantinya. Terakhir Bangun (2012;231) dia menyatakan dimana kinerja merupakan syarat-syarat yang ada dalam perusahaan harus dipatuhi dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

Para pegawai yang jarang mendapatkan sebuah pelatihan, dimana dalam hal ini pelatihan tersebut menyangkut karier dari para pegawai yang berbentuk *in-service*. Hal tersebut terjadi karena mengingat pandemi Covid -19 ini kondisi keuangan Universitas menjadi tidak stabil, sehingga pelatihan terhadap para karyawan ini jarang dilakukan. Jika dibandingkan, para pegawai yang sudah menerima sebuah pelatihan dengan para pegawai yang belum pernah mendapatkan sebuah pelatihan, nantinya akan sangat terlihat jauh perbandingannya dan melakukan sebuah pekerjaan, dimana nantinya hal tersebut akan berdampak sangat besar terhadap kinerja dari para pegawai.

Dalam sebuah organisasi *the right man on the right place* menjadi sebuah prinsip yang harus di pegang oleh organisasi, dimana prinsip tersebut menyatakan bahwa sebuah fungsi-fungsi yang berada dalam suatu organisasi harus dipegang oleh orang-orang yang memiliki kompetensi berdasarkan jabatan yang di pegangnya. Kompetensi yang sesuai serta memadai

nantinya akan sangat membantu para pegawai dalam hal penyelesaian tugas-tugas yang sebelumnya telah diberikan oleh para atasan, dengan harapan tugas tersebut dapat terselesaikan sesuai dengan tanggung jawab (Suhefryandi, 2015). Tingkat pendidikan masih bervariasi, baik jenjang pendidikan maupun kesesuaian pendidikan dengan bidang tugasnya. Kondisi yang demikian, menyebabkan pegawai belum paham secara optimal dibidang tugas dan fungsinya sehingga berpengaruh terhadap kualitas kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian remunerasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

METODE

"*ex-post facto*" merupakan sebuah pendekatan yang dipilih oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini nantinya. Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana para pegawai yang bekerja di fakultas tersebut sebanyak 36 orang pegawai yang bekerja, variable remunerasi menjadi salah satu variable bebas yang dipilih dalam melaksanakan penelitian ini, lalu yang kedua variable lingkungan kerja, serta yang ketiga adalah variable kompetensi, sedangkan untuk variable terikat peneliti memilih kinerja pegawai sebagai variable terikatnya. Dalam melakukan pengambilan data yang nantinya akan dijabarkan didalam hasil penelitian, peneliti menggunakan Kuesioner sebagai metode dalam pengumpulan data. Kuesioner merupakan cara memperoleh atau mengumpulkan data dengan mengirimkan suatu daftar pertanyaan ataupun pernyataan-pernyataan kepada responden atau subjek penelitian (Agung, 2005;57). Setiap metode pengumpulan data tak luput dari kebaikan dan kelemahannya. Demikian pula dengan kuesioner. Adapun kebaikan kuesioner adalah: 1) menjamin kerahasiaan responden, 2) memberikan peluang yang cukup kepada responden untuk berpikir, 3) menjangkau banyak orang secara serempak, 4) terdokumentasi dan dapat direfleksikan secara baik, 5) mudah dianalisis dan dapat dilaksanakan dengan tatap muka. Sedangkan sejumlah kelemahan dari kuesioner adalah: 1) responden menutup diri terhadap hal-hal negatif yang berpengaruh terhadap dirinya, 2) membuka peluang responden untuk meniru jawaban respondenlain, 3) ada kemungkinan responden salah memahami pertanyaan, 4) membuka peluang responden untuk menjawab tidak sebenarnya, dan 5) tidak memungkinkan peneliti untuk mengetahui respon spontan dari responden.

Untuk menghindari subyektifitas guru terhadap kuesioner, maka sebelum diberikan, diberikan penjelasan terlebih dahulu bahwa pertanyaan yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap statusnya sebagai pegawai negeri, dan tidak perlu menyebutkan identitas. Instrument utama dalam penelitian ini adalah: 1) kuesioner tentang remunerasi, 2) kuesioner tentang lingkungan kerja, 3) kuesioner tentang kompetensi pegawai, dan 4) kuesioner tentang kinerja pegawai Fakultas kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha. Sebelum kuesioner disebarkan ke pada sampel dalam penelitian ini, kuesioner akan di uji valid serta uji realibilitas, tujuan diadakannya uji valid dan uji realibilitas ini ialah untuk mengetahui tingkat kesahihan data sebelum data itu nantinya disebarkan ke sampel penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

Dalam hal ini hasil perhitungan akan diuji melalui hasil perhitungan SPSS for windows 17.0 dan pengujian dilakukan pada taraf 5%.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji t Pengaruh Remunerasi (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.495	8.218		-1.520	.138
	Remunerasi	.079	.038	.114	2.050	.049
	Lingkungan Kerja	.906	.057	.878	16.031	.000
	Kopetensi Pegawai	.110	.038	.139	2.906	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 01. dapat diketahui variabel Remunerasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

Dalam hal ini hasil perhitungan akan diuji melalui hasil perhitungan SPSS for windows 17.0 dan pengujian dilakukan pada taraf 5%.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja i (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.495	8.218		-1.520	.138
	Remunerasi	.079	.038	.114	2.050	.049
	Lingkungan Kerja	.906	.057	.878	16.031	.000
	Kopetensi Pegawai	.110	.038	.139	2.906	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 02. dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

Dalam hal ini hasil perhitungan akan diuji melalui hasil perhitungan SPSS for windows 17.0 dan pengujian dilakukan pada taraf 5%.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja i (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-12.495	8.218		-1.520	.138
	Remunerasi	.079	.038	.114	2.050	.049
	Lingkungan Kerja	.906	.057	.878	16.031	.000
	Kopetensi Pegawai	.110	.038	.139	2.906	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 03. dapat diketahui variabel Kompetensi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X3 mempunyai pengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai pengaruh yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yaitu Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hal ini hasil perhitungan akan diuji melalui hasil perhitungan SPSS for windows 17.0 dan pengujian dilakukan pada taraf 5%.

Tabel 04. Hasil Perhitungan Uji F Pengaruh Remunerasi(X1), Lingkungan Kerja(X2), dan Kompetensi Pegawai (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344.356	3	448.119	141.232	.000 ^b
	Residual	101.533	32	3.173		
	Total	1445.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja , Remunerasi

Berdasarkan data pada tabel 04. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sehingga H4 diterima yakni Remunerasi(X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompetensi Pegawai (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi memiliki hubungan searah terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik remunerasi yang dilakukan maka kinerja akan semakin tinggi. remunerasi merupakan pemberian imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Pemberiannya ini nantinya akan di samakan sebagaimana unsur sebelumnya yang dimana hal tersebut meliputi tingkatan jabatan yang dipegang dari para pegawai, dimana dalam penyalurannya akan disesuaikan dengan mengacu pada tingkat kontribusi yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan yang nantinya semua itu akan diakumulasikan dalam bentuk point, yang dimana dalam pembagian Remunerasi ini akan berpatokan pada sebuah prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan

kepatutan. Pemberian Remunerasi ini akan diberikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan, hal ini juga bertujuan untuk memberikan sebuah tingkat kepuasan bagi para pekerja atau pegawai akan kinerja yang telah mereka lakukan sebelumnya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Boedianto (2004) yang menguji tentang Pengaruh pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Masyarakat Kelas IIA Anak Blitar, dengan hasil penelitian bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan searah terhadap kinerja. Sebuah kenyamanan dalam lingkungan tempat para pekerja menjadi hal yang sangat penting, kenyamanan ini nantinya juga akan menjadi sebuah harapan yang sangat di dambakan oleh para pegawai nantinya, kenyamanan kerja ini meliputi kenyamanan fisik maupun kenyamanan non fisik. Lingkungan fisik yang dimaksud disini ialah sebuah benda yang memiliki sebuah bentuk fisik yang jelas yang dimana nantinya hal tersebut akan memberikan sebuah pengaruh terhadap para pegawai Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa sebuah lingkungan kerja merupakan tempat melakukan kegiatan atau pekerjaan oleh pegawai, yang dimana lingkungan ini akan memberikan sebuah peraturan terhadap pekerjaannya baik bagi perseorangan maupun sebagai suatu kelompok kerja. Menurut Simanjuntak (2011;48), menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai tempat para pegawai berkerja, hal ini menyangkut tentang, ruangan, peralatan, tata letak lingkungan kerja, dan lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astadi (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Sofyan (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha. Kompetensi menurut Spencer dalam Pfeffer dkk (2003;109), mengatakan dimana seseorang akan didasari oleh karakteristik yang dimana nantinya karakteristik tersebut akan berkaitan dengan suatu efektifitas kinerja dari seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya saat bekerja, atau bisa disebut sebagai karakteristik dasar dari para individu yang nantinya akan mempunyai sebuah hubungan yang kausal serta sebab akibat dengan suatu kriteria yang telah dijadikan sebagai acuan. Kemudian Palan (2007;6), menyebutkan bahwa ada beberapa jenis karakteristik yang masuk dalam sebuah kompetensi dimana nantinya karakteristik tersebut akan memberikan sebuah dorongan terhadap perilaku. Perilaku seseorang dalam tempat mereka bekerja ini terbukti akan terlihat dari bagaimana fondasi karakteristik mereka. Boyatzis dalam Sudarmanto (2009;46), memberikan sebuah pengertian terhadap kompetensi, bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dari seseorang yang nantinya akan berhubungan dengan sebuah kinerja yang unggul serta efektif nantinya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Grossy (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI Commuter Jabodetabek secara parsial. Penelitian dari Apriyanti (2018) juga mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif kepada kinerja dari para pegawai.

Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai secara simultan memberikan sebuah pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha. remunerasi merupakan pemberian imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja.

Pemberiannya ini nantinya akan disamakan sebagaimana unsur sebelumnya yang dimana hal tersebut meliputi tingkatan jabatan yang dipegang dari para pegawai, dimana dalam penyalurannya akan disesuaikan dengan mengacu pada tingkat kontribusi yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan yang nantinya semua itu akan diakumulasikan dalam bentuk point, yang dimana dalam pembagian remunerasi ini akan berpatokan pada sebuah prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan kepatutan. Pemberian remunerasi ini akan diberikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan, hal ini juga bertujuan untuk memberikan sebuah tingkat kepuasan bagi para pekerja atau pegawai akan kinerja yang telah mereka lakukan sebelumnya. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Boedianto (2004) yang menguji tentang pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai lembaga masyarakat kelas IIA anak Blitar, dengan hasil penelitian bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Simanjuntak (2011;48), menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai tempat para pegawai bekerja, hal ini menyangkut tentang ruangan, peralatan, tata letak lingkungan kerja, dan lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astadi (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Sofyan (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

Boyatzis dalam Sudarmanto (2009;46), memberikan sebuah pengertian terhadap kompetensi, bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dari seseorang yang nantinya akan berhubungan dengan sebuah kinerja yang unggul serta efektif nantinya. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Grossy (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI Commuter Jabodetabek secara parsial. Penelitian dari Apriyanti (2018) juga mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif kepada kinerja dari para pegawai.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan di atas bahwa dapat ditarik sebuah kesimpulan dimana sebuah remunerasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dari para pegawai. Remunerasi di sini yang dimaksud ialah pemberian imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Pemberiannya ini nantinya akan disamakan sebagaimana unsur sebelumnya yang dimana hal tersebut meliputi tingkatan jabatan yang dipegang dari para pegawai, dimana dalam penyalurannya akan disesuaikan dengan mengacu pada tingkat kontribusi yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan yang nantinya semua itu akan diakumulasikan dalam bentuk point, yang dimana dalam pembagian Remunerasi ini akan berpatokan pada sebuah prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan kepatutan. Pemberian Remunerasi ini akan diberikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan, hal ini juga bertujuan untuk memberikan sebuah tingkat kepuasan bagi para pekerja atau pegawai akan kinerja yang telah mereka lakukan sebelumnya. Dengan kata lain bahwa semakin besar sebuah remunerasi yang nantinya diterima oleh para pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh para pegawai nantinya. Yang kedua lingkungan kerja, lingkungan kerja disini memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dari para pegawai, hal ini dapat dilihat dari semakin baik lingkungan kerja tempat para pegawai bekerja maka akan semakin baik pula kinerja dari para pegawai itu sendiri. kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. remunerasi, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Astadi, P. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Universitas Telkom Bandung. *Universitas Telkom Bandung*.
- Candiasa, I. M. (2004). *Statistik multivariat disertai aplikasi dengan SPSS*. Unit Penerbit IKIP

Negeri Singaraja.

- Carin, A. A. (1997). *Teaching Modern Science*. New Jersey: Prentice Hal inc.
- Dantes, N. (1983). *Penilaian Layanan Bimbingan Konseling*. P2LPTK Depdikbud.
- Degeng, I. N. (1989). *Ilmu Pengajaran Taksonomi Variabel*. Depdikbu.
- Ganesha., L. U. P. (2016). *Pedoman Pelaksanaan Program Pengalaman Lapangan (PPL)*. UNDIKSHA.
- Grossy, S. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI COMMUTER JABODETABEK. *Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah*.
- Hadi, S. (1991). *Analisa Butir Instrumen*. Andi Offset.
- Hamalik, O. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. PT. Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno, D. (2001). *Pengembangan Instrumen untuk Penelitian*. Dilema Press.
- Hasan, A. M. (2003). *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan*. <http://artikel.us/amhasan.html>.
- Khairani, S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai. *Universitas Malikusaleh*.
- Mitchall, T. (1978). *People in Organizations Understanding Their Behavior*. Kogaksha : McGraw-Hill Book Company.
- Noviar. (2008). *MGMP Medium Para Guru Untuk Revitalisasi PBM*. <http://www.gogle.com>.
- Nurkholis. (2013). Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Selong NTB. *E Journal Pendidikan Dasar. Program Pascasarjana Undiksha., Volume 3, No 1*.
- Purwanto, M. N. (1993). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, M. N. (2000). *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior. Concept Controversies, and Applications*. *Terjemahan Hadyana Pujaatmaka*. PT Prenhallindo.
- Ruky, A. S. (2004). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.