

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

I. G. J. Perniawan¹, I. W. Bagia²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: igedejodiperniawan29@undiksha.ac.id, iwayanbagia@undiksha.ac.id

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran penemuan yang mengenai dampak dari: (1) kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap kompensasi, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Konfigurasi eksplorasi yang dipakai dalam riset ini merupakan rencana pengujian kuantitatif kausal. Subjek didalam riset ini yakni pekerja di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada dengan objek kinerja karyawan, kompetensi, kompensasi. Jumlah penduduk dalam riset ini ditambahkan hingga 250 pekerja dan contoh riset ini menambahkan hingga 154 individu memakai metode pengujian arbitrer dasar. Informasi dikumpulkan melalui survei dan pertemuan terorganisir, dan diselidiki memakai pemeriksaan jalur. Hasil riset menunjukkan bahwasannya (1) tingkat kemampuan dan remunerasi berpengaruh positif dan sangat besar terhadap pelaksanaan pekerja, (2) keterampilan berpengaruh positif dan sangat besar terhadap upah, (3) kemampuan berpengaruh positif dan kritis terhadap pelaksanaan representatif, dan (4) upah berpengaruh positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja. berdampak besar pada eksekusi perwakilan di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompetensi, kompensasi

Abstract

This review means to get tried illustrative discoveries about the impacts of: 1) ability and pay in worker execution, (2) capability in remuneration, (3) skill on representative execution, and (4) pay for worker execution at PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. The examination configuration utilized is a causals quantitatif. The subjects of these study were each of the representatives in PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada, and the articles were: capability, pay, and worker execution. This exploration was led at PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada by taking the whole populace of 250 workers, the example of 154 representatives, and the articles were capability, remuneration, and worker execution. The consequences of this study are as per the following: (1) ability and pay had a positive and critical impact in worker execution, (2) capability had a positive and huge impact on remuneration, (3) skill has a positive and huge impact on representative execution and (4) pay had a positive and huge impacts in worker executions at PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada.

Keywords : competence, compensation, employee performance

1. Pendahuluan

Setiap asosiasi berarti mencari manfaat atau menawarkan jenis bantuan pemanfaatan (SDM) sebagai variabel penciptaan dan proporsi pelaksanaan. Aset manusia dewan dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Hal ini diperkuat dengan penegasan Yani (2012: 3) yang mengatakan bahwasannya "pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang sederhana, hal ini karena manusia merupakan komponen yang unik dan memiliki kualitas yang berbeda satu sama lain". Kinerja merupakan akhir yang bisa di capai pada suatu organisasi sesuai dengan keahlian dan kewajibannya tiap-tiap dalam pelaksanaan asosiasi, misalnya tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. Hasibuan (2007) menyatakan bahwasannya kinerja merupakan akhir kerja yang di capai oleh seorang individu dalam mengerjakan perintah kerja yang diberi padanya. Setiap asosiasi atau organisasi mengantisipasi bahwasannya tujuan dan sasaran harus selalu tercapai, sehingga keamanan

pelaksanaan akan sangat menarik untuk bekerja dengan pencapaian dan tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja representatif merupakan keterampilan dan gaji. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi untuk mengikuti pameran perwakilan mereka merupakan dengan memperluas keterampilan dan remunerasi. Hariandja (2002) menyatakan bahwasannya semakin tinggi kemampuan dan remunerasi, maka semakin tinggi pula pameran pekerja. Dikuatkan oleh konsekuensi pengujian eksperimental dari Winanti (2008) yang menyatakan bahwasannya gaji dan upah tidak memiliki hasil yang konstruktif pada pelaksanaan pekerja.

Mengingat capaian PT Graha Artha Persada dan PT Arta Sedana Groserindo pada tahun 2020 dalam pengangkutan nibble item, bread rolls, minuman yang dikemas dalam kotak, belum sepenuhnya tercapai. Kerentanan pengiriman barang dengan target yang telah ditentukan menunjukkan bahwasannya ada perwakilan masalah eksekusi yang harus benar-benar diselesaikan di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Pelaksanaan pekerjaan belum terlaksana karena keterampilan yang rendah. Rendahnya keterampilan pekerja akan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Persepsi pengenalan dari polling yang beredar kepada 10 pekerja PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada untuk menentukan tingginya kapabilitas perwakilan. Informasi tersebut menunjukkan bahwasannya dari 10 contoh perwakilan yang menjadi responden berada di kelas rendah dengan skor all out 200 tanggapan dan cakupan skor didapat dari 145 hingga 208. Jadi bisa dikatakan bahwasannya keterampilan perwakilan normal di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada masih rendah. dengan tujuan dapat menyebabkan rendahnya pelaksanaan organisasi dan perwakilan yang sebenarnya. Kemampuan yang rendah, remunerasi yang tidak memuaskan juga mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Rendahnya presentasi perwakilan dianggap karena rendahnya gaji yang diberikan. Sutrisno (2009) menyatakan bahwasannya pengaturan upah yang sesuai tidak hanya dapat mempengaruhi keadaan material para wakil, tetapi juga dapat memberikan pekerja jiwa kerja untuk bekerja lebih mantap dan memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik. Lagi pula, dengan asumsi gaji yang diharapkan untuk diberikan oleh organisasi tidak sesuai dengan apa yang akan terjadi, itu akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Remunerasi sebagai kompensasi yang diperoleh pekerja PT Arta Sedana Groserindo masih di bawah UMR Peraturan Buleleng sebesar Rp. 2.538.000, hal ini terkait dengan rendahnya pameran pekerja karena kompensasi yang diperoleh perwakilan masih di bawah UMR yang menyebabkan norma presentasi organisasi tidak terpenuhi. Mengingat konsekuensi dari persepsi awal, cenderung terlihat bahwasannya pembayaran non-moneter yang ditemukan di area kerja di PT Arta Sedana Groserindo tidak memenuhi pedoman yang ditetapkan oleh organisasi mengingat lingkungan kerja perwakilan masih sempit, dan aliran udara yang masih kurang sehingga pekerja merasa canggung bekerja karena ruangan yang sempit dan panas. Apalagi tidak memberikan penghargaan kepada perwakilan yang mendominasi sehingga mereka kurang bersemangat dalam memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Mangkunegara (2014: 84) berpendapat bahwasannya remunerasi yang layak dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif, tingkat upah dan inspirasi kerja, serta hasil kerja pekerja. Selain gaji rendah, gaji juga tidak berdampak pada kinerja perwakilan. Remunerasi pekerja yang rendah akan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Rendahnya remunerasi harus terlihat dengan kehadiran perwakilan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Sedapat mungkin pelanggaran berkali-kali, namun sebagai aturan umum jumlah pelanggaran merupakan 36, ini berarti bahwasannya suatu masalah, khususnya tingkat partisipasi yang rendah dalam organisasi, perlu pertimbangan yang sig. dari organisasi para eksekutif, sebagai akibat pelanggaran pedoman. Jika ini berlanjut dan tidak ada pengaturan, diharapkan setiap individu tidak fokus atau pamerannya tidak akan mempengaruhi presentasi umum asosiasi. Bisa dikatakan remunerasi yang representatif di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada masih rendah dalam hal tingkat kedisiplinan pekerja.

Persoalan eksekusi pekerja di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada ditunjukkan dengan masih adanya persoalan kapabilitas dan upah perwakilan yang

masih sangat rendah. Wibowo (2007) menyatakan bahwasannya "capability is the capacity to do or play out a task or effort in view of ability and information and upheld by the work mentality that need by the gig". Kemampuan terdiri dari (1) kemampuan ilmiah. Rivai (2004) berpendapat bahwasannya ada tujuh aspek yang membentuk kapasitas ilmiah, khususnya: (1) pengetahuan matematika, (2) kesepakatan verbal, (3) kecepatan teoretis, (4) berpikir induktif, (5) berpikir rasional, (6) persepsi spasial, dan (7) memori. (2) kemampuan antusias. Spencer dan Spencer (1993), menyatakan bahwasannya passion skill merupakan kepribadian dari perspektif dan perilaku atau kesiapan dan kapasitas untuk mengendalikan diri dan memahami iklim yang tidak memihak dan etis sehingga contoh antusias agak mantap ketika berhadapan dengan isu-isu yang berbeda di lingkungan kerja yang dibentuk melalui kolaborasi antara karakter, ide, dan gagasan. diri, inspirasi batin, dan batas informasi mental/gairah. (3) kemampuan sosial. Aristarini (2014), yang mengungkapkan bahwasannya bagian-bagian yang dipakai untuk mengukur kemampuan sosial merupakan: (1) dampak dan akibat, (2) kesadaran hierarkis, dan membangun hubungan kerja. juga (4) kemampuan yang mendalam. Marshall (2001) berpendapat bahwasannya ada tujuh bagian yang dipakai untuk mengukur kemampuan yang mendalam, khususnya: (1) memiliki kesadaran yang tinggi, (2) memiliki mimpi, (3) dapat beradaptasi, (4) memiliki perspektif yang menyeluruh, (5) membuat perubahan, (6) sumber motivasi, dan (7) refleksi diri. Kompensasi merupakan semua pembayaran sebagai uang tunai, produk secara langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai beban administrasi yang diberikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2009: 118) penanda pembayaran moneter, khususnya (a) pembayaran atau upah, (b) imbalan, dan pembayaran non-moneter memiliki petunjuk, khususnya bantuan perwakilan pemerintah (Hasibuan, 2009). Penanda pembayaran moneter juga dijelaskan oleh Sumampow (2012: 5) pembayaran moneter mencakup (a) pembayaran atau upah, (b) imbalan, dan pembayaran non-moneter mencakup (a) tunjangan, (b) perlindungan, (c) tunjangan yang dihapuskan dasar. Eksekusi merupakan konsekuensi dari pekerjaan seorang pekerja dalam kaitannya dengan kebutuhan manggung suatu organisasi atau perkumpulan (Bangun, 2012). Aspek dan petunjuk yang dipakai untuk mengukur pelaksanaan, khususnya Ranupandojo dan Husnan (2002) mengungkap penanda pelaksanaan meliputi: (1) hasil kerja yang terdiri dari penanda (a) jumlah hasil kerja dan (b) sifat hasil kerja, (2) perilaku kerja terdiri dari dari penanda (a) pintu terbuka potensi pekerja dalam menumbuhkan pemikiran dan pemikiran inovatif dan (b) perilaku representatif dalam mengurus bisnis. (3) pengembangan individu yang terdiri dari petunjuk-petunjuk (a) melakukan pekerjaan tanpa bantuan rekanan, (b) sedikit pengetahuan yang representatif tentang pekerjaan, dan (c) menyelesaikan pekerjaan dengan rekanan.

Kemampuan dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi rendahnya kinerja pekerja. Rendahnya kemampuan dan tidak adanya upah bagi pekerja akan berdampak buruk jika tidak segera ditangani atau diselesaikan. Menurut Hariandja (2002), semakin tinggi kemampuan dan semakin tinggi remunerasi, semakin tinggi presentasi perwakilan. Didukung oleh hasil eksplorasi eksak dari Winanti (2008) yang menyatakan bahwasannya gaji dan remunerasi tidak memiliki dampak yang pasti dan kritis terhadap eksekusi pekerja.

Kemampuan erat kaitannya dengan remunerasi karena memiliki keterampilan yang tinggi akan meningkatkan gaji yang representatif. Mangkunegara (2009:76) menyatakan bahwasannya dengan asumsi perwakilan memiliki kapabilitas tinggi, mereka akan meningkatkan gaji sehingga pekerja bekerja dengan cepat dan ideal. Didukung oleh hasil riset observasional dari Ardansyah (2014) yang menyatakan bahwasannya keterampilan berpengaruh positif terhadap gaji pekerja.

Semakin tinggi keterampilan yang digerakkan oleh perwakilan, semakin banyak presentasi pekerja akan meningkat. Hal ini sesuai hipotesis yang dikemukakan oleh Bagia (2015: 176) bahwasannya semakin tinggi keterampilan yang digerakkan oleh perwakilan dan semakin berkembangnya pekerjaan maka presentasi pekerja akan meningkat. Hal ini juga dikomunikasikan oleh hasil eksplorasi eksak dari Winanti (2008) yang menyatakan bahwasannya kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan

Remunerasi dikaitkan dengan pelaksanaan pekerja dengan alasan bahwasannya memiliki kewajiban yang tinggi untuk bekerja akan mempercepat perwakilan menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya remunerasi yang diperoleh perwakilan akan mempengaruhi jaminan dan pekerja tidak bersemangat bekerja yang akan berdampak pada menurunnya pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2009). Dikuatkan dengan hasil eksplorasi eksak dari Hendro (2018) yang menyatakan bahwasannya remunerasi memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja.

Melihat gambaran permasalahan di atas, dapat dikatakan bahwasannya rendahnya presentasi pekerja di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada diduga karena rendahnya kapabilitas dan rendahnya upah perwakilan. Oleh karena itu, sang pencipta tertarik untuk memimpin sebuah ujian bertajuk "Dampak Gaji dan Gaji Terhadap Eksekusi Pekerja di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada".

2. Metode

Desain riset yang dipakai merupakan kuantitatif kausal. riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kapabilitas, gaji, dan kinerja pekerja pada PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Faktor-faktor dalam riset ini merupakan X_1 atau variabel otonom utama, khususnya keterampilan, X_2 atau faktor bebas kedua, yaitu upah tertentu, dan variabel terikatnya merupakan Y , khususnya pelaksanaan pekerja. Subjek dalam riset ini merupakan pekerja Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada, sedangkan objek dalam riset ini merupakan keterampilan, remunerasi, dan eksekusi yang representatif. Populasi dalam riset ini merupakan 250 orang perwakilan, contoh dalam riset ini merupakan 154 orang yang memakai metode pemeriksaan tidak beraturan langsung. Jenis informasi yang dipakai dalam pemeriksaan ini merupakan informasi penting. Sumber informasi merupakan perwakilan dari PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Informasi jawaban polling eksekusi representatif diisi oleh atasannya, sedangkan kapabilitas dan remunerasi diisi oleh pekerja PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Prosedur pengumpulan informasi dalam pemeriksaan ini merupakan dengan memakai polling. Prosedur penyidikan informasi yang dipakai dalam riset ini merupakan cara penyidikan.

3. Hasil dan Pembahasan

Di dasarnya akhir hitungan uji statistik *path analysis* dengan memakai olahan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 For Windows* maka didapatkan hasil perhitungan SPSS dalam Tabel 1.

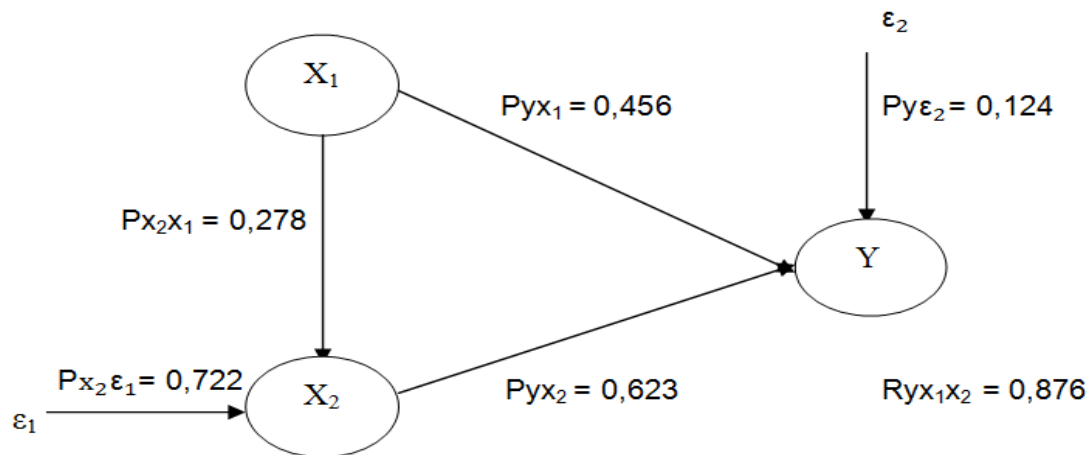
Tabel 1. Hasil Riset Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yx_1x_2}$	0,876	0,000	0,05	Menolak H_0	X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y
$R^2_{yx_1x_2}$	0,767	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{yx_1}	0,455	0,000	0,05	Menolak H_0	X_1 berpengaruh terhadap Y
$P^2_{yx_1}$	0,207	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yx_2}	0,623	0,000	0,05	Menolak H_0	X_2 berpengaruh terhadap Y
$P^2_{yx_2}$	0,388	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{x_2x_1}$	0,278	0,000	0,05	Menolak H_0	X_1 berpengaruh terhadap X_2

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$P^2_{X_2X_1}$	0,077	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P_{Y\epsilon_2}$	0,233	-	-	-	Variabel lain berpengaruh terhadap Y
$P_{X_2\epsilon_1}$	0,722	-	-	-	Variabel lain berpengaruh terhadap X_2

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows

Pengaruh tiap-tiap variabel kompetensi, kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh Variabel Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada

Tingkatan sumbangan/uluran pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dalam riset ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar sumbangan pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,207	20,70%
Besar sumbangan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,173	17,30%
Besar sumbangan pengaruh total X_1 terhadap Y	0,380	38,00%
Besar sumbangan pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,388	38,80%
Besar sumbangan pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,767	76,70%
Besar sumbangan pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,232	23,30%
Total	1,000	100,00%

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16.0 For Windows

Hasil pada Tabel 1 menyatakan bahwasannya keterampilan dan kompensasi memiliki dampak positif dan besar pada pameran perwakilan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Komitmen dampak kemampuan dan remunerasi terhadap pelaksanaan pekerja merupakan 76,70%, sedangkan hubungan antara dampak faktor yang

berbeda terhadap pelaksanaan perwakilan merupakan 23,30%. Berbagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan representatif merupakan budaya kerja, inspirasi kerja, dan persiapan pekerjaan (Hasibuan, 2009).

Hasil pada Tabel 1 menyatakan bahwasannya keterampilan mempengaruhi kompensasi di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Besarnya hubungan dampak yang mempengaruhi kompensasi merupakan 27,80% dan besar kecilnya pengaruh kemampuan yang mempengaruhi kompensasi merupakan 7,70%. dampak faktor yang berbeda pada membayar 72, hubungan 20%. Berbagai faktor yang diingat untuk mempengaruhi gaji merupakan pintu terbuka untuk kemajuan, gaji/kompensasi, kondisi kerja, dan korespondensi (As'ad, 2001).

Konsekuensi review pada Tabel 1 menerangkan bahwasannya ability memiliki dampak positif dan besar terhadap pameran perwakilan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Besarnya hubungan dampak terhadap pelaksanaan pekerja merupakan 45,60%, sedangkan komitmen terhadap pelaksanaan perwakilan merupakan 20,70%.

Konsekuensi dari review pada Tabel 1 menunjukkan bahwasannya kompensasi memiliki dampak positif dan besar pada pameran perwakilan PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Hubungan antara pengaruh remunerasi terhadap pelaksanaan pekerja merupakan 62,30%, sedangkan pengaruh upah terhadap pelaksanaan perwakilan merupakan 38,80%.

Hasil riset menyatakan bahwasannya faktor kapabilitas dan gaji/kompensasi berpengaruh positif dan kritis terhadap pameran perwakilan di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Penemuan-penemuan eksplorasi tersebut cocok dengan hipotesis Hariandja (2002) yang menyatakan bahwasannya semakin tinggi kemampuan yang digerakkan oleh pekerja dan semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula pameran perwakilan. Dampak lanjutan dari eksplorasi ini juga sesuai dengan hasil penelitian Winanti (2008) yang menerangkan bahwasannya remunerasi dan gaji/kompensasi tidak mempunyai dampak yang pasti dan kritis terhadap pelaksanaan perwakilan.

Hasil riset menerangkan bahwasannya kapabilitas berpengaruh positif dan kritis terhadap representative pay di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Hal ini cocok dengan hipotesis Mangkunegara (2009: 76) yang menerangkan bahwasannya apabila perwakilan memiliki kemampuan yang tinggi, maka tingkatkan remunerasi sehingga perwakilan akan bekerja secara ideal. Hasil pemeriksaan ini juga sesuai dengan hasil eksplorasi oleh Ardansyah (2014) yang menyatakan bahwasannya kapabilitas berpengaruh positif dan kritis terhadap remunerasi yang representatif.

Hasil riset menunjukkan bahwasannya kapabilitas berpengaruh positif dan kritis terhadap eksekusi representatif di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan Bagia (2015: 176) yang menyatakan bahwasannya semakin tinggi kemampuan yang digerakkan oleh karyawan dan sesuai permintaan manggung maka kinerja pekerja akan meningkat. Hasil dari pengujian ini juga sesuai dengan hasil eksplorasi eksak dari Winanti (2008) yang menyatakan bahwasannya kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil riset menunjukkan bahwasannya gaji berpengaruh positif dan besar terhadap pelaksanaan perwakilan di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada. Hal ini sesuai dengan hipotesis Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwasannya rendahnya upah yang diperoleh perwakilan akan mempengaruhi jaminan kerja yang akan berdampak pada menurunnya tingkat pelaksanaan pekerja. Hasil pemeriksaan tersebut juga merupakan hasil eksplorasi eksperimental dari Hendro (2018) yang menyatakan bahwasannya remunerasi memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja.

Hambatan dari riset ini merupakan sejumlah faktor yang telah ditentukan, seperti kemampuan khusus, remunerasi dan eksekusi, meskipun secara hipotetis dan eksperimental sekali lagi ada elemen berbeda yang dapat mempengaruhi eksekusi. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya keterampilan dan gaji mempengaruhi eksekusi. Oleh karena itu, hasil dari eksplorasi ini menunjukkan bahwasannya untuk lebih mengembangkan kinerja, penting untuk fokus pada kemampuan dan kompensasi.

hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng, maka dapat disajikan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt. Berikut adalah Tabel 2 yang menjelaskan faktor-faktor penyebab ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

Tabel 2. Penyebab Ketidakdisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

No.	Aspek Penyebab	Faktor Penyebab
1.	Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kompensasi yang tidak tepat waktu dan tidak mendapatkan bonus serta insentif b. Lingkungan kerja yang kurang nyaman c. Konflik yang terjadi di dalam organisasi d. Kurangnya pengawasan dari pimpinan
2.	Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a. Pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya atau dapat dikatakan kurangnya etos kerja pegawai b. Kurangnya kesadaran pegawai dalam mengikuti atau mentaati peraturan-peraturan yang sudah di tentukan.

Selanjutnya yaitu rangkuman mengenai analisis dampak dari ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Dampak Ketidakdisiplinan Kerja Pada Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng

No.	Dampak Terhadap	Dampak yang Ditimbulkan dari Ketidakdisiplinan Kerja
1.	Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Aktivitas kerja didalam organisasi menjadi tidak normal b. Menurunnya Tingkat Efektif Dan Efesien Dalam Meberikan Pelayanan c. Kesulitan dalam memenuhi target kerja yang sudah direncanakan
2.	Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Kualitas kerja yang menurun
3.	Pengguna Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> a. Banyaknya keluhan terhadap pelayanan yang diberikan

Setelah mengetahui dampak yang ditimbulkan seperti yang telah dipaparkan pada tabel 3. Adapun beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk dapat menyelesaikan masalah ketidakdisiplinan kerja pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng. Berikut adalah Tabel 4. Yang menjelaskan upaya yang harus dilakukan pada Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng.

Tabel 4. Upaya Untuk Mengatasi Ketidaksiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

No.	Penyebab	Upaya Yang Ditempuh	Aspek MSDM Yang Didalami
1.	Kompensasi	Menyesuaikan pemberian gaji, bonus, insentif dengan kemampuan masing-masing pegawai dan memberikan arahan kepada setiap pegawai agar mampu menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan organisasi	Pemotivasian
2.	Lingkungan kerja	menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, seperti perbaikan fasilitas-fasilitas yang ada di kantor agar mampu menunjang pekerjaan pegawai	
3.	Konflik dalam organisasi	Pimpinan dapat lebih menghargai perbedaan pendapat dari pegawai dan mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, sedangkan konflik antara rekan kerja dupayakan tetap menjunjung tinggi solidaritas dalam tim kerja serta mengesampingkan ego masing-masing	
4.	Kurangnya pengawasan dari pimpinan	Sebagai pimpinan seharusnya meluangkan waktu untuk mengawasi dan memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja	
5.	Etos kerja pegawai	Hendaknya pimpinan dapat memahami karakteristik dari masing-masing pegawai dan memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat dan kesadaran pegawai pegawai dalam bekerja	
6.	Kurangnya kesadaran pegawai		

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab ketidaksiplinan kerja pegawai kantor kecamatan seririt kabupaten buleleng yaitu, (a) berkaitan dengan kompensasi yang kurang sesuai, (b) kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja, (c) terjadinya konflik dengan atasan dan konflik antar sesama rekan kerja yang menghambat pegawai menyelesaikan pekerjaan, (d) kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga menyebabkan pegawai menjadi tidak disiplin, (e) etos kerja pegawai, (f) kurangnya kesadaran pegawai.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak ketidaksiplinan kerja pegawai kantor kecamatan seririt kabupaten buleleng yaitu, bagi organisasi antara lain berdampak pada aktivitas organisasi menjadi tidak normal, menurunnya tingkat efektif dan efisien kerja pegawai, dan kesulitan dalam mencapai target organisasi. bagi pegawai berdampak pada keterlambatan menyelesaikan pekerja dan kualitas kerja yang menurun. Bagi pengguna pelayan berdampak pada keterlambatan penyelesaian pelayan yang diberikan.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi ketidaksiplinan kerja pegawai kantor kecamatan seririt berupa pemotivasian didukung juga melalui pendekatan organisasi dan pendekatan individu.

Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa faktor penyebab ketidaksiplinan kerja pegawai terdapat beberapa alasan yang dipandang dari perspektif MSDM berupa analisis pekerjaan. Dari temuan di lapangan ditemukan bahwa faktor penyebab ketidaksiplinan kerja ada dua yaitu, berasal dalam organisasi dan berasal dari pegawai itu sendiri. adapun

faktor penyebab ketidakdisiplinan kerja pegawai yang berasal dari dalam organisasi antara lain: (1) Kompensasi, (2) Lingkungan kerja, (3) konflik yang terjadi dalam organisasi, (4) kurangnya pengawasan dari pimpinan, (5) kesadaran pegawai, (6) etos kerja dan (7) kesadaran pegawai merupakan penyebab ketidakdisiplinan yang berasal dari pegawai.

Demi memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pengguna pelayanan sering kali organisasi kurang memperhatikan keluh kesah pegawai saat menerima kompensasi yang masih kurang memenuhi kebutuhan sehari harinya. Kompensasi yang kurang tepat waktu dan tidak adanya bonus serta insentif yang diberikan oleh organisasi merupakan salah satu penyebab pegawai menjadi tidak disiplin. Mereka sering kali di tuntutan untuk merealisasikan program kerja dengan baik guna memenuhi target yang sudah ditentukan oleh organisasi tetapi tidak di gaji sesuai dengan pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Hal ini terbukti saat pekerjaan yang dilakukan pegawai selesai sebelum jangka waktu yang ditentukan tetapi tidak ada bonus untuk pegawai baik bekerja sendiri maupun berbentuk tim. Kompensasi yang di anggap tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan menyebabkan pegawai menjadi malas dalam bekerja, suka menunda pekerjaan, dan lebih sering untuk bolos kerja sehingga menimbulkan pegawai menjadi tidak berdisiplin dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai mengakibatkan pegawai menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Hal tersebut terbukti pada saat hujan banyak pegawai yang tidak hadir dikarenakan mereka tidak mau mengikuti apel dilapangan yang masih becek. Bukan hanya itu ruangan yang tidak tertata rapi juga membuat pegawai menjadi tidak nyaman saat bekerja bahkan ada pegawai lebih memilih berdiam di kantin atau pulang kerumahnya. Hasil peneelitan ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja penting bagi organisasi dan pegawai, sudah saatnya organisasi memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja, tentu saja hal itu akan membuat pegawai menjadi senang dan nyaman dalam bekerja dan otomatis dapat memberikan hasil yang baik bagi organisasi seperti dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai target organisasi.

Konflik yang terjadi di organisasi juga menjadi salah satu penyebab Ketidakdisiplinan Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng. Dalam sebuah organisasi baik organisasi kecil maupun organisasi besar setiap pegawai yang ada di dalamnya pasti pernah mengalami konflik baik itu internal, mulai dari tingkat individu, dan kelompok. Mulai dari derajat dan lingkup konflik yang kecil hingga lingkup konflik yang besar. Hal ini terbukti dengan hal sepele yang relative kecil namun sering terjadi, seperti masalah adu mulut tentang pribadi antara pegawai, sampai yang relative besar, seperti adu argumen atau adu pendapat antar pegawai dengan pimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semestinya pegawai harus lebih memahami karakter dari masing-masing rekan kerjanya sehingga tidak terjadi lagi konflik yang terjadi antar rekan kerja. Bagitu juga pimpinan, sebagai pemimpin seharusnya menjadi teladan yang baik untuk pegawai. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan juga menjadi penyebab pegawai menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Pengawasan dari pimpinan sangat penting, karena dalam membuat pegawai lebih serius dalam bekerja dan tidak mengabaikan pekerjaannya, tapi jika pimpinan lebih sering tidak ada di kantor akan menyebabkan pegawai lebih bebas dalam bekerja sehingga menyebabkan pegawai menjadi tidak disiplin. Hal tersebut terbukti dengan pegawai yang suka menunda pekerjaan, banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan, pegawai yang lebih suka berdiam di luar ruangan dibandingkan di dalam ruang kerjanya serta banyak pegawai yang bolos saat jam kerja. Dalam organisasi seharusnya pimpinan lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja pegawai agar semua pekerjaan berjalan dengan lancar, selalu

mengawai setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai, dan pimpinan seharusnya memberikan motivasi agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja.

Kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan yang sudah ditentukan juga menjadi faktor penyebab ketidakdisiplinan kerja, hal ini dibuktikan dengan banyaknya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Padahal sudah seharusnya sebagai seorang pegawai selalu mentaati peraturan yang berlaku di dalam organisasi bukan malah mengabaikan peraturan yang sudah dibuat. tanpa adanya kesadaran dari dalam diri pegawai maka sangat sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Seharusnya perlu adanya pendekatan dari pimpinan untuk memberikan dorongan bagi pegawai agar senantiasa mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditentukan tanpa adanya paksaan dari organisasi.

Etos kerja juga menjadi faktor penyebab ketidakdisiplinan kerja yang sangat mempengaruhi psikologis pegawai, hal ini dibuktikan masih banyaknya pegawai merasa terbebani dalam bekerja atau bisa dibilang banyak beban pikiran tetapi fisik mereka harus dipaksa untuk terus bekerja, sehingga jika pegawai tidak mencapai target dalam bekerja, maka dapat memicu terjadinya ketidakdisiplinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hal tersebut harus diperhatikan oleh organisasi. Selain itu, sangat perlu adanya pendekatan dari pimpinan terhadap pegawai agar pimpinan mengetahui kendala atau permasalahan yang dihadapi pegawai yang bekerja dalam organisasi, jangan sampai hanya mementingkan kepentingan organisasi tanpa dan selalu ingin mencapai target organisasi tanpa mengimbangi dengan kemampuan dari masing-masing pegawai. Dalam penelitian ini menghasilkan teori manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang ketidakdisiplinan. Jadi, dalam mengatasi ketidakdisiplinan kerja yang dialami pegawai organisasi harus mampu mengetahui karakteristik para pegawai, kemampuan bekerja setiap pegawai, latar belakang pegawai, hal ini harus pimpinan ketahui karena dalam pengambilan keputusan pimpinan tidak hanya memikirkan keuntungan saja, melainkan wajib memberikan perhatian dan motivasi kepada masing-masing pegawai. Selain itu, organisasi seharusnya melakukan analisis pekerjaan apakah mereka mampu atau tidak melaksanakan setiap kebijakan atau keputusan yang diambil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Manullang (2001) menyatakan bahwa perusahaan atau organisasi harus benar-benar memperhatikan karyawan atau pegawai dalam bekerja bukan hanya mengangkat target organisasi tanpa menghiraukan kemampuan karyawan tersebut. Adapun yang harus diperhatikan dalam mengatasi ketidakdisiplinan kerja pegawai salah satunya dengan merubah sistem organisasi, seperti mengubah sistem gaji, bonus dan insentif, dikarena pegawai akan senang jika pekerjaan mereka di bayar sesuai dengan yang sudah mereka kerjakan. Di samping itu sebaiknya pegawai diseleksi sebelum masuk organisasi dan alangkah baiknya pegawai dibriefing terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaannya agar nantinya tidak menjadi pemicu ketidakdisiplinan. Untuk itu diperlukan kesadaran dari masing-masing individu dalam organisasi, adanya penyesuaian fungsi-fungsi manajemen serta perlunya membangun komunikasi yang baik agar terciptanya keselarasan dalam organisasi, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyam secara fisik dan psikologis, produktivitas organisasi, dan juga kinerja pegawai dapat meningkat serta tak kalah adalah target organisasi menjadi terpenuhi.

4. Simpulan dan Saran

Didasarkan akhir riset dan pembahasan, selanjutnya bisa menarik simpulan sebagai berikut. (1) Keterampilan dan gaji memiliki dampak positif dan sangat besar terhadap kinerja pekerja, (2) Kemampuan memiliki dampak positif dan sangat besar terhadap kompensasi,

(3) Kemampuan memiliki dampak positif dan sangat besar terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh positif dan dampak kritis terhadap kinerja karyawan di PT Arta Sedana Groserindo dan PT Graha Artha Persada.

Hasil dari eksplorasi, percakapan dan tujuan yang telah diungkapkan, beberapa ide dapat dikemukakan sebagai berikut (1), diyakini juga akan lebih mengembangkan kinerja representatif melalui kemampuan dan upah, karena penelitian menunjukkan bahwasannya kemampuan dan remunerasi eksekusi. Keterampilan dapat diperluas dengan: (a) memilih pekerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh organisasi, dan (b) berfokus pada kapasitas perwakilan dan pengaturan posisi sesuai kapasitas mereka, baik sejauh kemampuan ilmiah, kemampuan sosial, keterampilan bergairah dan keterampilan. menonjol. Selain kemampuan, faktor keterampilan juga perlu diperhatikan. Remunerasi diperluas dengan (a) memberikan reward kepada perwakilan untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja, dan (b) memberikan remitanansi dan hadiah kepada pekerja untuk pameran mereka yang akan membuat perwakilan bekerja lebih bersemangat sehingga mereka dapat lebih mengembangkan eksekusi yang sesuai yang akan membantu organisasi. (2) Bagi para ilmuwan tambahan yang tertarik untuk berkonsentrasi pada sudut pandang komparatif yang memanfaatkan, khususnya, remunerasi dan pelaksanaan yang representatif, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan eksplorasi yang lebih luas. Selain itu, diharapkan juga untuk melihat faktor-faktor lain yang secara pasti diduga mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, khususnya gaji, inspirasi kerja, dan persiapan pekerjaan (Hasibuan, 2009).

Daftar Pustaka

- Aristarini, Luh. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. E-Journal Bisma. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2. No 2 (hlm 1-8).
- Ardansyah, Wasilawati. 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Universitas Bandar Lampung. Vol-16 Nomor 2. Hal 153-162.
- As'add, Moh. 2001. Seri Ilmu SDM, Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Bagia, I Wayan. 2015. Perilaku Organisasi. Singaraja: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit PT BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: PT Raja Grafindo Persada.
- Ranupandojo, H. dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personal. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2004. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Edisi kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sumampouw, Chistine Lydia. 2012. Pengaruh kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. Universitas Manado. Vol 10 Nomor 1. Hal 1-22.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. Competence Work Model for Superior Performance. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

- Winanti, Budhiningtias. 2008. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)". Jurusan Manajemen. Volume 7, Nomor 2 (hlm 1-15)
- Yani, H. M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.