

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien (Saputra: 2016). Berdasarkan hal tersebut, Presiden Joko Widodo kemudian mengeluarkan semangat “Revolusi Mental” pada tahun 2014. Revolusi mental menekankan aspek penting yang harus ditanamkan yaitu: integritas, professional, netral dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa (Karlina Supeli:2015).

Namun fakta yang terjadi saat ini kewajiban negara untuk memberikan pelayanan publik terbaik kepada rakyat belum sepenuhnya dapat dirasakan secara merata. Tingkat pendidikan dan kualitas kesehatan masih rendah, tingkat kemiskinan dan tingkat pengangguran masih tinggi, kondisi tenaga kerja yang belum memiliki daya saing tinggi, serta fasilitas pelayanan publik yang belum memadai (Irawati: 2015). Pelayanan publik yang berkualitas berawal dari kinerja pegawai pemerintah yang tinggi sehingga mampu melayani masyarakat dengan baik.

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “*performance*” atau unjuk kerja. Menurut Kane (1986:237), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang di capai berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu (Kane, 1986:237). Suryadi Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal.

Menurut Ilyas (1999:112), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: (1) tujuan yang artinya penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja, (2) ukuran yang artinya dibutuhkan apakah seorang personel sudah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting, dan (3) penilaian yakni penilaian kerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu remunerasi, lingkungan kerja, dan kompetensi. .

Remunerasi (Thoha:2010) dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan tercapainya sistem tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. 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 meliputi penerima dan pemberi, pola jabatan dan kepangkatan, dasar penghitungan, cara pemberian, batas waktu pemberian dan sanksi atas suatu pelanggaran. Pada umumnya remunerasi tidak mengenal adanya balasan berupa non finansial.

Selain remunerasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap pegawai, pegawai selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Sedarmayanti (2011).

Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

(Sedarmayanti dalam Rajali:2014). Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan menurut Rivai dan Mulyadi (2011) yaitu : struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi serta budaya organisasi. Namun,yang dirasakan pegawai adalah sulitnya menjalin kerja sama dengan rekan kerja. Perhatian yang kurang dirasakan oleh para pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan dan juga beban kerja yang diberikan atasan kepada bawahan kadang melebihi ketentuan dan membuat pegawai merasa jenuh terhadap pekerjaannya.

Demikian juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. 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). Organisasi memegang prinsip *the right man on the right place* pernyataan tersebut menunjukkan bahwa fungsi-fungsi organisasi harus di isi oleh orang yang memiliki kompetensi sesuai jabatan yang menjadi tanggung jawabnya. Kompetensi yang memadai membantu pegawai menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab sehingga akan mempengaruhi performa pegawai tersebut (Suhefryandi:2015).

Jika merujuk kepada salah satu Perguruan Tinggi, hal yang terjadi di Universitas Pendidikan Ganesha adalah perlunya kajian mengenai kinerja pegawai. Universitas Pendidikan Ganesha sebagai institusi pendidikan di Indonesia yang

mempunyai visi yaitu menjadi universitas unggul berlandaskan falsafah Tri Hita Karana di Asia pada tahun 2045. Visi ini memiliki makna yaitu bersumber dari kata unggul, falsafah Tri Hita Karana, dan tahun 2045. Kata unggul disini memiliki arti yaitu keunggulan yang menjadi harapan Undiksha di Asia selaku suatu perguruan tinggi negeri, diperhatikan pada tiga indikator yakni kompetitif, berkarakter, dan kolaboratif (LPPM Undiksha, 2016). Universitas Pendidikan Ganesha memiliki 8 fakultas, dan fakultas yang paling muda adalah Fakultas Kedokteran.

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 disekolahkan 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 resmilah Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha berdiri. Hingga saat ini Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha untuk pertama kalinya pada tahun 2018 telah menerima mahasiswa sebanyak 47 orang, tahun 2019 sebanyak 49 orang, tahun 2020 sebanyak 56 orang, dan tahun 2021 sebanyak 57 orang, hingga saat ini sedang mendidik sejumlah 209 orang mahasiswa Serta didukung oleh staf pegawai sebanyak 36 orang.

Menindaklanjuti pelaksanaan kebijakan remunerasi pada Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha telah diatur dengan Peraturan Presiden Nomor 151 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha. Sesuai dengan observasi awal yang dilakukan peneliti diperoleh data bahwa remunerasi pada Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha diberikan berdasarkan absensi

pegawai (40%) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, dan peringkat jabatan (60%) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS, Serta laporan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) setiap bulannya. Tingkat jabatan remunerasi PNS Tahun 2017 berdasarkan grade terbagi dari kelas terendah 1 dengan tunjangan kinerja senilai 2.031.900 dan kelas jabatan tertinggi 17 senilai 25.168.000.

Remunerasi diberikan penuh kepada para pegawai apabila pegawai memenuhi ketentuan pemberian remunerasi. Masalah yang timbul ialah pegawai yang ada di lingkungan Fakultas Kedokteran beberapa pegawai yang diberikan pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan kemampuannya. Kurangnya kemampuan pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan faktor usia dan kurangnya pengetahuan IT pegawai senior serta keterampilan (skill) yang belum memadai. Untuk mencapai sasaran kinerja dari instansi pemerintahan maka setiap pegawai dituntut memiliki kompetensi diri yang baik.

Jika dilihat dari sisi kompetensi pada Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha terdapat beberapa pegawai yang diberikan pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan kemampuannya. Kurangnya kemampuan pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan faktor usia dan kurangnya pengetahuan IT pegawai senior serta keterampilan (skill) yang belum memadai. Untuk mencapai sasaran kinerja dari instansi pemerintahan maka setiap pegawai dituntut memiliki kompetensi diri yang baik. Pegawai yang memiliki kompetensi baik artinya memiliki keterampilan dalam mengelola segala

permasalahan pekerjaan. Kompetensi dijadikan bahan acuan instansi dalam melakukan rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, penting untuk melihat faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Remunerasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di “Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah yang muncul berkenaan dengan adanya remunerasi, kondisi lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha sebagai berikut:

### **1.2.1 Kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan**

Ganesha relatif belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan. Banyak pegawai datang tidak tepat waktu, menandakan kinerjanya belum optimal. Di samping itu, pegawai kurang memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai.

### **1.2.2 Lingkungan kerja karena lingkungan kerja fisik di Fakultas Kedokteran**

Universitas Pendidikan Ganesha telah terlaksana dengan baik maka lingkungan kerja non fisik merupakan aspek yang menarik untuk dikaji. Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu : struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi serta

budaya organisasi. Namun, yang dirasakan pegawai adalah sulitnya menjalin kerja sama dengan rekan kerja.

1.2.3 Sistem remunerasi diberikan penuh kepada para pegawai apabila pegawai memenuhi ketentuan pemberian remunerasi. Sesuai dengan observasi awal yang dilakukan peneliti diperoleh data bahwa remunerasi pada Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha diberikan berdasarkan absensi pegawai (40%) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, dan peringkat jabatan (60%) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS, Serta laporan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) setiap bulannya. Tingkat jabatan remunerasi PNS Tahun 2017 berdasarkan grade terbagi dari kelas terendah 1 dengan tunjangan kinerja senilai 2.031.900 dan kelas jabatan tertinggi 17 senilai 25.168.000. Masalah yang timbul ialah pegawai yang ada di lingkungan Fakultas Kedokteran beberapa pegawai yang diberikan pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan kemampuannya. Kurangnya kemampuan pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan faktor usia dan kurangnya pengetahuan IT pegawai senior serta keterampilan (skill) yang belum memadai. Untuk mencapai sasaran kinerja dari instansi pemerintahan maka setiap pegawai dituntut memiliki kompetensi diri yang baik.

1.2.2 Kampus cenderung dominan memprogramkan suatu program dalam rangka peningkatan kualitas mahasiswa, sehingga buku-buku dominan disiapkan untuk mahasiswa.

1.2.3 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.

1.2.4 Jarangnya pegawai mendapat pelatihan yang menyangkut pembinaan kareir pegawai dalam bentuk *in-service*, karena tergantung kondisi keuangan Universitas, mengingat di dalam era suasana Pandemi Covid -19 seperti sekarang ini kegiatan pelatihan jarang dilakukan. Kalau dibandingkan dengan pegawai yang telah mendapatkan pelatihan, dan yang belum mendapat pelatihan, sangat jauh perbandingannya, mengingat yang belum mendapat pelatihan cukup besar jumlahnya, sehingga akan berdampak juga kepada kinerja yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan.

1.2.5 Kompetensi pegawai kecenderungannya masih rendah.

1.2.6 Kepemimpinan cenderung menganggap pegawai adalah kualitas yang di nomor duakan.

1.2.7 Belum adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta kepemimpinan cenderung belum profesional dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya gejala tersebut.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Permasalahan yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha mencakup aspek-aspek yang luas dan mendalam, seperti yang telah di bahas di identifikasi masalah bahwa Kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha relatif belum optimal, Lingkungan kerja, Sistem remunerasi , Kampus cenderung dominan

memprogramkan suatu program dalam rangka peningkatan kualitas mahasiswa, sehingga buku-buku dominan disiapkan untuk mahasiswa, Tingkat pendidikan masih bervariasi, baik jenjang pendidikan maupun kesesuaian pendidikan dengan bidang tugasnya, Jarangnya pegawai mendapat pelatihan yang menyangkut pembinaan karir pegawai dalam bentuk *in-service*, karena tergantung kondisi keuangan Universitas, mengingat di dalam era suasana Pandemi Covid -19 seperti sekarang ini kegiatan pelatihan jarang dilakukan, Kompetensi pegawai kecenderungannya masih rendah, Kepemimpinan cenderung menganggap pegawai adalah kualitas yang di nomor duakan, Belum adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta kepemimpinan cenderung belum profesional dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya gejala tersebut. Sehingga permasalahan yang telah disampaikan tersebut tidak akan tuntas dijawab melalui satu penelitian. maka penelitian ini hanya dibatasi pada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu: intensitas keterlibatan pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan tingkat pendidikan pada Kinerja pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha. Untuk itu, hasil yang diperoleh mencerminkan faktor yang berhubungan dengan Kinerja pegawai sebatas variabel-variabel yang dilibatkan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas, maka fokus permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1.4.1 Apakah terdapat kontribusi yang signifikan dari pemberian remunerasi, terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha?

1.4.2 Apakah terdapat kontribusi yang signifikan dari lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha?

1.4.3 Apakah terdapat kontribusi yang signifikan dari kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha?

1.4.4 Apakah terdapat kontribusi Remunerasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja secara simultan di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi pemberian remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha, maka tujuan tersebut diatas akan dijabarkan secara operasional sebagai berikut :

1.5.1 Untuk mengetahui besarnya kontribusi pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

1.5.2 Untuk mengetahui besar kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

1.5.3 Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.

1.5.4 Untuk mengetahui besar kontribusi Remunerasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha secara simultan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini secara umum memberikan gambaran dan kontribusi pemberian remunerasi, di lingkungan kerja pegawai dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha. Dengan demikian, manfaat yang dipetik melalui penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **1.6.1 Manfaat Teoretis**

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/sumbangan ilmiah dalam pengembangan teori-teori manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Rektor Universitas Pendidikan Ganesha, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merancang pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Di samping itu hasil penelitian ini merupakan informasi ilmiah bagi pengelola pendidikan tinggi dan atau bidang penjaminan mutu pendidikan khususnya Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha sebagai rujukan dalam melakukan prediksi terhadap

gejala sosial yang terkait dengan perubahan sistem pendidikan dewasa ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini merupakan informasi ilmiah yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembuatan kebijakan tentang peningkatan kualifikasi pendidikan pegawai, dan kinerja pegawai.

2. Bagi dekan Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk membuat kebijakan berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat membantu dekanat untuk menganalisis kondisi kepegawaian di Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha.
3. Bagi pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Pendidikan Ganesha, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memacu kompetensinya untuk meningkatkan kinerja. Pegawai juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam rangka meningkatkan kinerja serta dapat memahami system remunerasi yang berlaku di Universitas Pendidikan Ganesha.

