



Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Non PNS dalam Pelaksanaan Program Bangga Kencana

Ni Putu Setiawati^{1*} 

¹ Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 22, 2022

Revised May 29, 2022

Accepted July 15, 2022

Available online July 25, 2022

Kata Kunci:

Kompetensi; disiplin; kompensasi; kinerja; dan PLKB

Keywords:

Competence; discipline; compensation; performance; and PLKB



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2022 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Saat ini tingkat capaian kinerja/keberhasilan pelaksanaan program Bangga Kencana masih belum sesuai target. Analisis awal menunjukkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah kompetensi, disiplin dan kompensasi yang diperoleh, berdasarkan hal tersebut penelitian yang bertujuan untuk menganalisis kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) non PNS dalam pelaksanaan program bangga kencana. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini PLKB Non PNS pada DPPKBPPPA sebanyak 115 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data dan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dan observasi untuk memperoleh data kompetensi, disiplin, kompensasi dan kinerja PLKB Non PNS. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda menggunakan bantuan SPSS 26.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja PLKB Non PNS, tidak ada pengaruh antara variabel disiplin secara parsial terhadap variabel kinerja PLKB Non PNS dan ada pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja PLKB Non PNS.

ABSTRACT

Currently, the level of performance/success in the implementation of the Proud Kencana program is still not on target. Preliminary analysis shows that several factors that influence this are competence, discipline and compensation obtained, based on this research that aims to analyze competence, discipline and compensation on the performance of family planning field officers (PLKB) non civil servants in the implementation of the proud Kencana program. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population in this study was PLKB Non PNS at DPPKBPPPA as many as 115 people and the entire population was used as the research sample. Data collection methods and instruments used in this study used questionnaires, and observations to obtain data on competence, discipline, compensation and performance of PLKB Non Civil Servants. The data analysis method used is descriptive analysis method and multiregression analysis using SPSS 26.00. The results showed that partially there is no effect of the competence variable on the performance of PLKB Non PNS, there is no influence between the discipline variable partially on the performance variable of PLKB Non PNS and there is a partial effect of compensation variable on the performance of PLKB Non PNS..

1. PENDAHULUAN

PLKB adalah Pegawai Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten/Kota berkedudukan di Desa/Kelurahan yang bertugas melaksanakan/mengelola, menggerakkan, memberdayakan serta menggalang dan mengembangkan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan program KB bersama institusi masyarakat pedesaan/ perkotaan ditingkatan Desa/ Kelurahan (Trianziani, 2018). Ketercapaian program kerja dari pemerintah daerah dapat dilihat dari kinerja para pegawai, hal ini

*Corresponding author.

E-mail addresses: putusetia1977@gmail.com (Ni Putu Setiawati)

disebabkan karena kinerja merupakan aktivitas/kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah diprogramkan (Harsan et al., 2020). Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat memperlihatkan kelayakan pelaksanaan suatu program kegiatan guna mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi (Bahri et al., 2022; Kartika et al., 2020; Kurniasari et al., 2017). Selain itu kinerja pegawai juga menunjukkan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan (Jackson & Arianto, 2017; Suwandana, 2018). Mencapai kinerja yang optimal, menuntut lembaga/organisasi menciptakan kondisi yang mendukung pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal (Rahman & Prasetya, 2018). Jadi, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah salah satu hal yang menentukan keberhasilan sebuah lembaga. Salah satu program kerja yang dijalankan oleh PLBK Buleleng adalah program kerja Bangga Kencana. Bangga Kencana atau Pembangunan Keluarga Kependudukan dan Keluarga Berencana Bangga Kencana merupakan suatu bentuk respons terhadap situasi dan kondisi penduduk Indonesia. Kegiatan bangga kencana menyasar berbagai komponen masyarakat seperti Bina Keluarga Balita Holistik Integratif (BKB HI), Bina Keluarga Remaja (BKR), Bina Keluarga Lansia (BKL), dan Pusat Informasi Konseling Remaja (PIK R) serta Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) (Sumini et al., 2020).

Pelaksanaan program Bangga Kencana dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program-program yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Peningkatan keberhasilan pelaksanaan program Bangga Kencana dapat dilakukan dengan melaksanakan Penyuluh KB yang memiliki kapasitas berupa pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap positif dalam melaksanakan tugasnya di lapangan (Wijonarko, 2021). Hanya saja kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat capaian kinerja/keberhasilan pelaksanaan program Bangga Kencana di Kabupaten Buleleng yang dilaksanakan oleh Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) masih belum sesuai target sebagai berikut: *total fertility rate* pada tahun 2017 capaiannya 2,9 dari target 2,7, pada tahun 2018 capaiannya 2,7 dari target 2,6, pada tahun 2019 capaiannya 2,7 dari target 2,5. Prevalensi penggunaan kontrasepsi modern: pada tahun 2017 capaiannya 58% dari target 64%, pada tahun 2018 capaiannya 60 % dari target 64%, pada tahun 2019 capaiannya 63% dari target 64%. Kebutuhan Ber KB tidak terpenuhi (*unmet need*): pada tahun 2017 capaiannya 9,5% dari target 9,3%, pada tahun 2018 capaiannya 9,2% dari target 8,5%, dan pada tahun 2019 capaiannya 8,6% target 8,4%. Hal ini disebabkan oleh dalam pelaksanaan program bangga kencana, petugas PLKB masih belum kompeten sebanyak 117 orang dari 148 orang PLKB Non PNS. Sehingga belum bisa memaksimalkan kompetensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, misalkan dalam melaksanakan pekerjaan biasa terjadi kesalahan dalam pembuatan pertanggungjawaban kegiatan dan laporan hasil kegiatan. Ada juga beberapa PLKB Non PNS yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya seperti dalam membuat laporan kegiatan yang biasanya sudah lewat dari waktu yang ditentukan. Jika dibiarkan akan berdampak buruk terhadap kinerja dan pelayanan dari pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor, seperti kompetensi, disiplin dan kompensasi. Kompetensi pegawai masih merupakan faktor penting yang mendorong kualitas dan efisiensi sebuah lembaga (Alimudin, 2017). Kompetensi adalah bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif (Nurhadian, 2019; Shalahuddin, 2018). Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu (Tura, 2019). Semakin tinggi Kompetensi para pegawai dalam bekerja akan mempunyai kinerja yang tinggi (Rahmat, 2017). Kompetensi pegawai akan berdampak terhadap kinerja pegawai, kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara simultan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Fauzi, 2019). Selain kompetensi disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap ketercapaian tujuan organisasi (Fauzan, 2017; Hafid, 2018; Paramata & Hadju, 2018). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Fuadati et al., 2017; Rahmawati & Frinaldi, 2021; Yuaningsih, 2020; Zain et al., 2022). Disiplin kerja akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja pegawai (Siregar et al., 2020).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian kompensasi. Kompensasi pada dasarnya merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Jufrizen, 2017). Pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Gandung & Suwanto, 2020). Dengan adanya kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja (Arifudin, 2019). Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengungkapkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Hidayat, 2018). Penelitian lainnya juga mengungkapkan bahwa selain kompensasi, disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Linda & Gunarda, 2019). Penelitian selanjutnya mengungkapkan bahwa pelatihan melalui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Kariza et al., 2022). Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hanya saja pada penelitian sebelumnya, belum terdapat kajian yang secara khusus membahas mengenai pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) non PNS dalam pelaksanaan program bangga kencana di Kabupaten Buleleng. Sehingga penelitian ini difokuskan pada kajian tersebut dengan tujuan untuk menganalisis kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) non PNS dalam pelaksanaan program bangga kencana.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta untuk menjawab pertanyaan survey untuk menentukan persentase tanggapan mereka. Selanjutnya akan dilakukan pengujian teori dengan merinci hipotesis-hipotesis yang spesifik lalu mengumpulkan data yang mendukung maupun membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Kesimpulan yang akan diambil nantinya bersifat general lepas dari dimensi waktu, tempat dan situasi. Berdasarkan hal tersebut, model penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Analisis dilakukan terhadap kondisi empiris semua variabel dan menarik pengaruh sebab akibat yang ditimbulkan antara variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin dan kompensasi dengan variabel terikat yaitu kinerja PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng dalam kerangka pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Populasi dalam penelitian ini PLKB Non PNS pada DPPKBPPA Kabupaten Buleleng sebanyak 115 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi. Subyek dalam penelitian ini adalah semua narasumber, data yang digunakan dalam penelitian yang bisa berasal dari DPPKBPPA Kabupaten Buleleng maupun dari instansi lain yang berkaitan dengan penelitian.

Objek penelitian adalah keseluruhan permasalahan yang diteliti menyangkut variabel kompetensi, disiplin, kompensasi kerja dan kinerja PLKB Non PNS dalam Pelaksanaan Program Bangga Kencana di Kabupaten Buleleng. Metode pengumpulan data dan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dan observasi untuk memperoleh data kompetensi, disiplin, kompensasi dan kinerja PLKB Non PNS. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat empat variabel yaitu kompetensi, disiplin, kompensasi dan kinerja PLKB Non PNS. Kuesioner yang disajikan berisi 23 pertanyaan, yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang kompetensi, 8 pertanyaan tentang disiplin kerja, 5 pertanyaan tentang kompensasi dan 5 pertanyaan tentang Kinerja PLKB Non PNS. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Dari jawaban kuesioner mengenai pengaruh kompetensi, disiplin, kompensasi dan kinerja PLKB Non PNS dalam Pelaksanaan Program Bangga Kencana di Kabupaten Buleleng maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 4 dan skor terendah adalah 1.

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kompetensi, disiplin, kompensasi dan kinerja petugas secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r person correlation. Apabila r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid. r tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n). Nilai r tabel dicari pada distribusi nilai r tabel statistic yang didasarkan oleh nilai df (*degree of freedom*) dalam penelitian dengan rumus $df = n - 2$. Maka $df = 30 - 2 = 28$, untuk df 18 pada signifikansi 5% dan didapat r tabel sebesar 0,374. Berdasarkan tabel output *Reliability Statistic* diketahui nilai korelasi Guttman *Split-Half Coefficient* adalah sebesar 0,962 $>$ 0,80. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan variabel yang diteliti adalah reliabel. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis diskriptif dan analisis regresi menggunakan bantuan SPSS 26.00. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5% dengan bantuan

aplikasi SPSS 16. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Namun sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi diperoleh nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 14,25 dan standar deviasi sebesar 3,481388. Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin diperoleh nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 32, mean sebesar 23,60; dan standar deviasi sebesar 4,695649. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 15,63 dan standar deviasi sebesar 3,223626. Dan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 13,58 dan standar deviasi sebesar 3,519327. Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji t yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 26 for Windows*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,605 lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Secara lebih lanjut hasil uji linieritas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel kompetensi, disiplin dan kompasasi terhadap variabel kinerja memiliki hubungan yang linier. Adapun hasil uji linieritas disajikan pada [Tabel 1](#).

Tabel 1. Uji Linieritas

	Statistic		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	627.726	12	52.311	6.804	.000
		Linearity	529.211	1	529.211	68.830	.000
		Deviation from Linearity	98.515	11	8.956	1.165	.321
		Within Groups	784.239	102	7.689		
		Total	1411.965	114			
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	812.721	19	42.775	6.781	.000
		Linearity	665.945	1	665.945	105.574	.000
		Deviation from Linearity	146.776	18	8.154	1.293	.210
		Within Groups	599.244	95	6.308		
		Total	1411.965	114			
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	555.126	11	50.466	6.066	.000
		Linearity	455.359	1	455.359	54.738	.000
		Deviation from Linearity	99.767	10	9.977	1.199	.300
		Within Groups	856.839	103	8.319		
		Total	1411.965	114			

Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, pengaruh dari variabel kompetensi, disiplin, dan kompensasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,534 atau sebesar 53,4 persen. Sedangkan sisa pengaruh yang disebut juga sebagai variabel residu yang diluar dari

variabel yang diteliti dengan nilai = 1-0,534 sama dengan 0,466 atau 46,6 persen. Dari nilai Sig. F. Change sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel kompetensi, disiplin, dan kompensasi terhadap variabel kinerja terdapat korelasi. Adapun nilai korelasinya sebesar 0,731, berdasarkan referensi dari Sujarweni (2015) bahwa keeratan hubungannya masuk ke dalam kategori yang kuat (nilai koefisien korelasi 0,71 – 0,90). Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu bebas dalam hal ini variabel kompetensi, disiplin, dan kompensasi secara parsial atau secara sendiri-sendiri apakah ada pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima, ada pengaruh variabel bebas (X) parsial terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai Sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, tidak ada pengaruh variabel bebas (X) parsial terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 . Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-0.638	1.302		-0.490	0.625
Kompetensi	0.233	0.155	0.231	1.500	0.137
Disiplin	0.229	0.129	0.305	1.767	0.080
Kompensasi	0.352	0.091	0.322	3.846	0.000

Berdasarkan Tabel 2 dapat diinterpretasikan hasilnya sebagai berikut: 1) Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa hubungan variabel kompetensi (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan signifikansinya sebesar 0,137 ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng. 2) Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa hubungan variabel disiplin (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan signifikansinya sebesar 0,080 ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel disiplin secara parsial terhadap variabel kinerja PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng. Dan 3) Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa hubungan variabel kompensasi (X3) secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan signifikansinya sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau ada pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng. Kontribusi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja sebesar (β) 0,322.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Pertama, tidak ada pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng. Hasil ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,231 dengan taraf signifikan hasilnya sebesar 0,137 lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Maka penelitian ini membuktikan bahwa ditolak atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng. Kompetensi ini ditunjukkan dalam konteks pekerjaan dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kompetensi meliputi kombinasi dari pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Kompetensi adalah kapasitas dari karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga membawa hasil yang diinginkan (Retningjati et al., 2018). Seseorang yang berprestasi ditempat kerja, memiliki karakteristik yang mendasari perilaku dan menggambarkan karakteristik pribadi, pengetahuan atau keterampilan, motif, dan konsep diri, hal tersebut merupakan sebuah kompetensi dalam diri seseorang (Nurwin & Frianto, 2018). Namun kompetensi petugas yang bagus tidak menjamin akan dapat meningkatkan kinerja dari petugas tersebut, karena dipengaruhi oleh manajemen organisasi dan lingkungan kerjanya, dimana mekanisme rapat rutin sebagai media peningkatan kinerja telah dilakukan secara optimal yang mendorong tercapainya sasaran kinerja sehingga target instansi tidak akan mengalami kendala untuk tercapai. Adapun rapat rutin yang diselenggarakan pada masa pandemik Covid-19 dilakukan secara daring. Kedua, Hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa hubungan variabel disiplin (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan signifikansinya sebesar 0,080 ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel disiplin secara parsial terhadap variabel kinerja PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil penelitian ini, petugas yang memberikan penilaian terhadap disiplin PLKB Non PNS masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 52 orang (35,14%). Untuk itu

perusahaan perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik diperlukan agar tingkat pengawasan terhadap jam kerja karyawan lebih akurat. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya. Selain itu, perihal kedisiplinan berikan juga mereka kerenggangan cuti liburan yang memang dijadwal. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap petugas/karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target organisasi akan tercapai.

Terciptanya disiplin kerja yang baik dalam organisasi membuat para pegawai mampu bekerja secara maksimal yang memberikan dampak bagi keberhasilan organisasi (Fauzan, 2017; Hafid, 2018; Paramata & Hadju, 2018). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Zain et al., 2022)(Yuaningsih, 2020). Selain itu disiplin kerja juga dimaknai sebagai situasi yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan kegiatan sesuai dengan norma atau peraturan yang telah ditetapkan (Fuadati et al., 2017; Rahmawati & Frinaldi, 2021). Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin pegawai akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja pegawai (Siregar et al., 2020). Ketiga, Perhitungan secara parsial menunjukkan ada pengaruh hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja dengan signifikansinya sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Berdasarkan perhitungan analisis standardized coefficients beta diketahui dari tiga variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin, dan kompensasi bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien beta paling tinggi sebesar (β) 0,322. Kontribusi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,322. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh paling besar terhadap PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau ada pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja PLKB. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja petugas. Kondisi saat ini menunjukkan upah tenaga PLKB tersebut sebesar Rp. 1.150.000 per orang per bulan berada pada posisi dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) 2021 sebesar Rp. 2.545.000 sehingga tidak mendukung percepatan mobilitas petugas PLKB dalam meningkatkan kinerja. Apalagi komponen kompensasi petugas diluar upah yang berupa tunjangan dan biaya operasional belum tersedia. Kinerja petugas yang optimal akan dapat membawa instansi untuk dapat bersaing dengan instansi lainnya dalam mewujudkan good government. Kinerja petugas dapat dipengaruhi oleh semangat kerja petugas, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja petugas. Dimana petugas dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Kompensasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan instansi. Motivasi biasanya muncul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi atau karena adanya harapan yang diinginkan sehingga kondisi psikologis yang mendorong para pekerja. Kompensasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran instansi yang ditentukan sebelumnya. Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Jufrizen, 2017), pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Gandung & Suwanto, 2020). Dengan adanya kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Arifudin, 2019). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sedikit berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Hidayat, 2018). Penelitian lainnya juga mengungkapkan bahwa selain kompensasi, disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Linda & Gunarda, 2019). Penelitian selanjutnya mengungkapkan bahwa pelatihan melalui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Kariza et al., 2022). Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi maupun disiplin kerja tidak sepenuhnya dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kompensasi yang diberikan pimpinan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja.

4. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial tidak ada pengaruh variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng, tidak ada pengaruh antara variabel disiplin secara parsial terhadap variabel kinerja PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng dan ada pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja PLKB Non PNS di Kabupaten Buleleng.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A. (2017). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(3), 155. <https://doi.org/10.21067/jem.v13i3.2023>.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>.
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1). <https://doi.org/10.18196/jesp.18.1.3781>.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*, 1(1), 87-101. <https://doi.org/10.15575/politicon.v1i1.5367>.
- Fuadati, S. R., Rahayu, N., & Oetomo, H. W. (2017). Kompensasi Dan Penghargaan Sebagai Intervening Hubungan Antara Penerapan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Bkkbn Provinsi Jawa Timur. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 501. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2189>.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4861>.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Development Research of Management: Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310. <https://doi.org/10.19166/derema.v13i2.1004>.
- Harsan, A. S. A., Ramly, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar. *Paradoks*, 3(2). <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Kepemimpinan>.
- Hidayat, A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 14(1), 76-86. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/562>.
- Jackson, & Arianto, Y. (2017). Pengaruh work family conflict terhadap kinerja karyawan PT. Sinta Pertiwi. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 99-111. <https://doi.org/10.32493/jk.v5i1.y2017.p99-111>.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34-53. <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>.
- Kariza, N., Maharani, A., & Budiman, R. (2022). Kompetensi Sebagai Pemeditasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 70-88. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Kartika, R., Prabowo, F. H. E., & Akbar, D. S. (2020). Evaluasi Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia. *Jurnal Edukasi (Ekonomi ...)*, 8(1), 1-8. <https://doi.org/10.25157/je.v8i1.3341>.
- Kurniasari, D., Kurniasari, D., & Marta, M. S. (2017). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Efektivitas Pengendalian Anggaran Di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 53(4), 130. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v2i2.1446>.
- Linda, S., & Gunarda. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 278-289. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2233>.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi

- pada salah satu instansi di Kabupaten Bandung Barat). *Majalah Bisnis Dan IPTEK*, 12(2), 79–87. <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/137>.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Agung. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(1), 876–885. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i1.177>.
- Paramata, S. H., & Hadju, A. (2018). Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bone Bolango. *Publik: (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 6(2), 111. <https://doi.org/10.31314/pjia.6.2.111-118.2017>.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2703>.
- Rahmat, A. (2017). Hubungan Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Dan Olah Raga Di Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 122–135. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.109>.
- Rahmawati, M. S., & Frinaldi, A. (2021). Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Agam. *Jurnal Public Policy*, 7(1), 68. <https://doi.org/10.35308/jpp.v7i1.3307>.
- Retningjati, A., Yunita, L., & Sitorus, M. (2018). Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(2), 2684–9747. <https://doi.org/10.35335/jmas.v1i2,%20April.7>.
- Shalahuddin, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(3), 202. <https://doi.org/10.26418/jebik.v7i3.26875>.
- Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Sianipar, R. T. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar). *Sorot*, 15(2), 65. <https://doi.org/10.31258/sorot.15.2.65-74>.
- Sumini, Pitoyo, A. J., & Arifa, R. F. (2020). Penduduk Migran Dan Program Bangsa Kencana Di Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Kependudukan, Keluarga, Dan Sumber Daya Manusia*, 1(2), 108–121. <https://doi.org/10.37269/pancanka.v1i2.76>.
- Suwandana, I. M. A. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar. *International Journal of Social Science and Business*, 2(2), 55. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i2.16206>.
- Trianziani, S. (2018). Pelaksanaan Program Keluarga Berencana Oleh Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Desa Karangjaladri Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Moderat*, 4(4), 131–149. <https://jurnal.ugm.ac.id/v3/JMPK/article/download/4256/1533/>.
- Tura, T. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA)- Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 176–184. <https://doi.org/10.32493/JEE.v1i3.3472>.
- Wijonarko, B. (2021). Kompetensi Teknis Penyuluh KB Pasca Pelatihan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Widya Swara Indonesia*, 2(2), 105–112. <http://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/66/47>.
- Yuaningsih, L. (2020). Penerapan Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. *Jurnal Soshum Insentif*, 77–85. <https://doi.org/10.36787/jsi.v3i1.224>.
- Zain, E. M., Andjar, F. J., Rawi, R. D. P., & Faldawer, F. F. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat Papua Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 326. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16511>.