

**PENGARUH KOMPENSASI BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KONAWE** (*The Effect of Compensation, Organizational Culture and Work Discipline on the Performance of Cleaning Officers at the Environmental Service of Konawe Regency*)

**Eriyadi**

[Eriyadi1986@gmail.com](mailto:Eriyadi1986@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

**Ibnu Hajar**

[ibnuhajar1954@gmail.com](mailto:ibnuhajar1954@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Yusuf**

[yu5ufr4uf@gmail.com](mailto:yu5ufr4uf@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Muh. Taufik**

[muhtaufik@uho.ac.id](mailto:muhtaufik@uho.ac.id)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Info Jurnal**

*Sejarah Artikel:*

Diterima

11 – 01 – 2022

Disetujui

26 – 01 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

**Keywords:**

*Compensation,*

*Organizational*

*Culture,*

*Work*

*Discipline,*

*Performance*

**Klasifikasi JEL:**

H10; H11

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of compensation for organizational culture and work discipline on the performance of cleaning officers at the Konawe Regency Environmental Service. This research is focused on the cleaning staff of the Konawe Regency Environmental Service in 2021. The determination of the number of samples uses the Solvin formula and the sampling technique in this study is the proportional stratified random sampling method. Data analysis was carried out using multiple linear regression using SPSS 22 software. The results showed that compensation, organizational culture and work discipline simultaneously or partially had a significant positive effect on the performance of the cleaners at the Konawe Regency Environmental Service*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi sebab manusia yang menjadi sumber daya untuk terlaksananya kegiatan manajemen dengan baik dan lancar, bahkan menjadi kunci mulai dari tujuan proses serta tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Manusia yang menjadi subjek kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan individu yang tergabung berdasarkan metode-metode pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai sasaran yang menjadi standar keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Arah Perkembangan sumber daya manusia terutama dalam organisasi pemerintahan masih menjadi pokok bahasan yang selalu menarik untuk dikaji. Sebab, dinamika dalam organisasi pemerintah terus berjalan seiring dengan tujuan organisasi dalam mengikuti perkembangan zaman. agar sumber Daya Manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan organisasi, maka agenda penting bagi pimpinan organisasi dan khususnya divisi sumber daya manusia adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah visi dan misi organisasi. Identifikasi atribut sumber daya manusia sebagai determinan yang penting terhadap performa tugas merupakan langkah awal menuju pencapaian keberhasilan organisasi. Demikian halnya, kegagalan atau ketidakmampuan organisasi dalam menentukan atribut sumber daya yang cocok terhadap arah visi dan misi organisasi akan berimplikasi pada rendahnya, bahkan gagalnya, sumber daya manusia untuk menjadi komponen strategis bagi keberhasilan organisasi. (Sudarmanto, 2020: 29)

Umumnya saat ini, dalam masyarakat kita perihal kompensasi yang diberikan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan kedudukan sosial dan standar hidup di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta segenap hasil kerja (performance) karyawan kepada organisasi/perusahaan, maka organisasi atau instansi memberikan kompensasi atau reward sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. (kadarisman, 2018)

Seperti kita ketahui bahwa pentingnya peranan kompensasi dalam organisasi/perusahaan, sebab strategi manajemen kompensasi mempunyai peranan yang sangat besar terhadap pengaturan traffic sumber daya manusia dalam berperilaku dan bekerja secara maksimal dalam memberikan kontribusi sesuai peranan masing-masing sumber daya manusia tersebut dalam organisasi/perusahaan. Lebih lanjut, dampak kompensasi tersebut terhadap sumber daya manusia juga akan meningkatkan kesejahteraan dan keberlangsungan kehidupan dalam pemenuhan kebutuhan sosial dan kemasyarakatan.

Kebiasaan, tradisi, dan cara umum organisasi saat ini dalam melakukan sesuatu sebagian besar disebabkan oleh apa yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa suksesnya dalam melakukannya. Ini membawa kita ke sumber utama Budaya Organisasi: para pendirinya. Bebas dari kebiasaan atau ideologi sebelumnya, para pendiri memiliki visi tentang bagaimana seharusnya organisasi itu, dan ukuran perusahaan yang kecil memudahkan untuk memaksakan visi itu kepada semua anggota. Budaya dapat meningkatkan komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi perilaku karyawan, jelas bermanfaat bagi organisasi. Budaya juga berharga bagi karyawan, karena menjelaskan bagaimana sesuatu dilakukan dan apa yang penting. Tetapi kita tidak boleh mengabaikan aspek budaya yang berpotensi disfungsi, terutama yang kuat, pada efektivitas organisasi. (Robbins, et. all:2013)

Nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi dasar budaya terbentuk dalam empat cara. Pertama, budaya dibentuk oleh para pemimpin dalam organisasi, terutama mereka yang telah membentuknya di masa lalu. Schein (1990) menunjukkan bahwa orang mengidentifikasi dengan pemimpin visioner - bagaimana mereka berperilaku dan apa yang mereka harapkan. Mereka mencatat apa yang diperhatikan oleh para pemimpin tersebut dan memperlakukan mereka sebagai panutan. Kedua, seperti yang juga ditunjukkan Schein, budaya terbentuk di sekitar insiden kritis – peristiwa penting dari mana pelajaran dipelajari tentang perilaku yang diinginkan atau tidak diinginkan. Ketiga, seperti yang diusulkan oleh Furnham dan Gunter (1993), budaya berkembang dari kebutuhan untuk memelihara hubungan kerja yang efektif di antara anggota organisasi, dan ini menetapkan nilai dan harapan. Akhirnya, budaya dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Lingkungan eksternal mungkin relatif dinamis atau tidak berubah. (Armstrong:2006)

Dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja juga merupakan instrumen komunikasi para manajer atau pimpinan terhadap karyawan agar mereka bersedia untuk mengikuti setiap aturan yang ada dalam

organisasi atau instansi tempat mereka bekerja dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Kinerja akan selalu menjadi isu actual dalam organisasi karena- apapun organisasinya- kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil atau efektif merupakan organisasi dengan individu di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia. (sudarmanto, 2009: 6)

Berbicara tentang organisasi pemerintah, tak jarang ditemukan bahwa penggunaan sumber daya manusia untuk pengelolaan suatu pekerjaan mengharuskan menggunakan sumber daya non organic dalam hal ini menggunakan jasa tenaga kerja bukan pegawai negeri sipil. Dikarenakan tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap pekerjaan namun disisi lain terdapat keterbatasan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas tersebut. Hal ini dapat dijumpai biasanya pada organisasi pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan pelayanan public seperti pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara.

Sejak tahun 2017 kantor UPT. Kebersihan Kabupaten Konawe bergabung pada dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe menjadi Bidang kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe. Yang mana terdapat 434 orang Petugas Kebersihan yang diserap bukan dari sector Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara. Dimana, pekerjaan para petugas kebersihan tersebut bermacam-macam mulai dari supir dan awak truk sampah, petugas penyapu jalan, petugas Pemotong Rumput, Petugas Drainase, Petugas Taman dan Penerangan Jalan Umum, Petugas Motor Roda Tiga, Petugas TPA Operator dan Asisten Alat Berat, serta Petugas Bank Sampah dan Satgas.

Penulis tertarik untuk meneliti variabel kompensasi ini karena penulis menemukan adanya fenomena gap dalam lingkup Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe yang mana pada saat tahun 2018 para petugas kebersihan tersebut dijanjikan kenaikan honor mereka namun tidak dapat terealisasi karena penganggaran yang belum memungkinkan untuk dapat melakukan hal tersebut, adapun fenomena lainnya adalah waktu penerimaan honor. Perlu diketahui, honor petugas kebersihan dinasLingkungan Hidup Konawe dibayarkan dengan system upah harian dimana kesepakatan kerja untuk waktu kerja yaitu 26 hari kerja. Sedangkan kebiasaan yang terjadi dimana waktu penerimaan honor para petugas kebersihan ini sering terlambat sehingga membuat para petugas kebersihan tersebut kecewakarena tidak sesuai dengan harapan yang mereka inginkan yang sangat berpengaruh pada kinerja mereka di lapangan.

Begitu pula terhadap variable Budaya Organisasi, fenomena di lapangan yang ditemukan oleh penulis, bahwa dengan silih bergantinya pimpinan dan kebijakan yang ada membuat para petugas kebersihan tersebut harus ikut menyesuaikan model kerja sesuai dengan arah kebijakan setiap pemimpin yang menjabat dikarenakan proses mutasi ataupun promosi jabatan pada bidang tersebut seperti misalnya dahulu pada pejabat sebelumnya belum membuat satu divisi yang sifatnya responsive terhadap laporan atau keluhan masyarakat perihal menumpuknya sampah-sampah bukan pada tempatnya, terjadinya pohon tumbang dan sebagainya. Maka, pada pejabat sekarang ini sudah ada divisi yang merespon laporan perihal kejadian-kejadian tersebut dengan dibentuk tim Satgas Kebersihan dimana tim ini merupakan gabungan anggota dari seluruh divisi yang ada mulai dari petugas penyapu jalan hingga petugas pengangkut sampah. Dan fenomena Budaya Organisasi yang menjadi factor lain seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang masih rendah seperti karakter individu yang malas, kebiasaan rajin bekerja hanya disaat ada pengawas serta lebih banyak bercerita daripada bekerjasehingga tidak memberikan dampak positif terhadap kebiasaan-kebiasaan dalam bekerja yang berpengaruh pada kinerja di lapangan.

Sedangkan fenomena yang terjadi pada variable disiplin kerja adalah tidak jarang ditemukan kurangnya kesadaran terhadap waktu kerjayang dimulai pada pukul 05.30 Wita sampai pukul 10.00 Wita dan sore hari pada pukul 15.30 Wita sampai 17.00 Wita, ada dua fenomena yang terjadi dimana fenomena yang pertama ditandai dengan masih seringnya para petugas kebersihan datang terlambat dan bahkan tidak masuk kerja sehingga pekerjaan dilapangan tidak dapat diselesaikan sesuai target yang ditetapkan. Sedangkan fenomena disiplin kerja yang kedua adalah seringnya para petugas bekerja satu atau dua jam lebih awal dari jadwal pekerjaan yang telah ditentukan, hal ini disebabkan banyaknya aktifitas luar yang dilakukan para pekerja. Tentu hal ini mempunyai resiko dan sangat berdampak pada hasil pekerjaan.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### **Kompensasi**

Ciarniene dan Vienazindiene (2010) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk pembayaran finansial atau moneter, layanan, dan manfaat yang diperoleh pekerja atas kontribusi mereka kepada organisasi. Imbalan dapat dibayarkan kepada pekerja secara langsung dalam bentuk uang tunai (upah, insentif, penyesuaian biaya hidup) atau secara tidak langsung melalui tunjangan dan layanan (pensiun, asuransi kesehatan, cuti berbayar).

Kompensasi mewakili penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan yang telah melakukan pekerjaan mereka dan untuk keanggotaan mereka sebagai karyawan. Bersama-sama, kompensasi intrinsik dan ekstrinsik menggambarkan sistem kompensasi total perusahaan. Martochio (2017)

Menurut Martochio, Kompensasi melibatkan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik, yang digabungkan untuk membentuk sistem penghargaan total organisasi. Kompensasi intrinsik mencerminkan pola pikir psikologis karyawan yang dihasilkan dari melakukan pekerjaan mereka, misalnya, mengalami perasaan yang luar biasa dari keyakinan bahwa pekerjaan seseorang penting dalam kehidupan orang lain. Kompensasi ekstrinsik mencakup imbalan moneter dan nonmoneter. Profesional pengembangan organisasi mempromosikan kompensasi intrinsik melalui desain pekerjaan yang efektif. (Martochio, 2017)

#### 1. Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik mencerminkan pola pikir psikologis pekerja yang terpancar di tempat kerja. Dengan demikian, teori karakteristik pekerjaan menyoroti keadaan psikologis kritis ini berdasarkan pandangan bahwa pengalaman pekerja dipengaruhi ketika pekerjaan mereka ditempatkan pada lima faktor pekerjaan inti (Hackman dan Oldham, 1976):

- a) sejauh mana karyawan perlu melakukan berbagai tugas menggunakan berbagai keterampilan, kemampuan dan bakat (Skill variety);
- b) sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan dari awal sampai akhir (Task identity);
- c) sejauh mana pekerjaan memiliki pengaruh pada kehidupan aktivitas individu lain (tugas signifikansi);
- d) tingkat keleluasaan dan inisiatif yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam memutuskan bagaimana melakukan berbagai tugasnya (Otonomi); dan
- e) tingkat kegiatan yang diberikan majikan kepada seorang pekerja yang mencakup Informasi singkattentang pekerjaan dan kinerjanya (Umpan Balik).

#### 2. Kompensasi Ekstrinsik

Pfeffer (1998) sependapat dengan gagasan umum bahwa pekerja melibatkan tenaga kerja mereka dalam sebuah organisasi untuk keuntungan atau penghargaan ekonomi. Tentu saja, penghargaan adalah inti dari setiap pekerjaan pertukaran, dan itu berfungsi sebagai tonggak atau faktor paling vital dalam setiap hubungan kerja (Ciarniene dan Vienazindiene, 2010).

Pembayaran ekstrinsik atau finansial adalah penghargaan yang secara langsung atau tidak langsung meningkatkan kesejahteraan finansial pekerja (Decenzo et al, 2007).

Dessler (2008) mendefinisikan penghargaan finansial langsung sebagai pembayaran yang diberikan kepada pekerja yang bila diterima secara langsung meningkatkan posisi keuangan pekerja. Penghargaan finansial langsung melibatkan upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus (Dessler, 2008).

Pekerja dibayar berdasarkan beberapa elemen tertentu yang disebut faktor kompensasi (Waters and Cox, 2011; Martocchio, 2011):

1. keterampilan - ini mencakup pengalaman, pelatihan, pendidikan, dan kemampuan yang dievaluasi oleh kriteria kinerja;
2. usaha - tingkat upaya mental atau fisik yang digunakan dalam melakukan tugas yang diberikan;
3. tanggung jawab - ini menjelaskan sejauh mana akuntabilitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja; dan

4. kondisi kerja - ini termasuk lingkungan fisik, risiko dan bahaya yang terlibat dalam pekerjaan seperti panas, dingin, mati lemas dan getaran. Salisu (2016)

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi dapat diartikan sebagai Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan yang dikaitkan dengan aktivitas manusia yakni kualitas kerja individu maupun organisasi atau instansi. Adapun pengertian lainnya, Budaya Organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. (Triguno, 2018:3)

Organisasi atau perusahaan adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang mungkin tidak diungkapkan tetapi membentuk cara orang berperilaku dan menyelesaikan sesuatu. Nilai mengacu pada apa yang diyakini penting tentang bagaimana orang dan organisasi berperilaku. Norma adalah aturan perilaku yang tidak tertulis. Definisi tersebut menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan abstraksi seperti nilai dan norma yang melingkupi seluruh atau sebagian organisasi. (Armstrong, 2006)

Budaya Organisasi menurut kamus webster, adalah ide, adat, keahlian, seni, dan lain-lain yang diberikan oleh manusia dalam periode tertentu. Budaya menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi. (Darodjat, 2018: 28)

Wallach (1983) membagi budaya organisasi menjadi tiga tipe yang meliputi birokratis, inovatif, dan suportif. Tipologi ini dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan lebih jauh seberapa kuat/lemahnya suatu budaya melekat pada organisasi tersebut. Ke 3 Tipologi budaya menurut Wallach (1983) adalah:

1. Birokratis, ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang terstruktur, teratur, tertib, berurutan, dan memiliki regulasi yang jelas. Budaya birokratis biasanya menerapkan pengawasan yang sangat ketat dalam bentuk penetapan aturan. Selain adanya aturan, juga ada garis batas tanggung jawab dan otoritas yang sangat jelas dan tegas untuk semua anggota organisasi.
2. Inovatif, ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang penuh tantangan, menyediakan tugas-tugas berisiko, dan memerlukan kreatifitas untuk menyelesaikannya. Semua anggota diberikan tekanan dan dorongan untuk berkarya se kreatif mungkin. Pada budaya inovatif ini jalur komunikasi antar pegawai terbuka lebar dan tidak banyak aturan tentang pelaksanaan tugas.
3. Suportif yang menempatkan manusia sebagai titik sentral dalam organisasi. Suportif ini ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang bersahabat, peduli dengan sesama, saling percaya, dan adil. Dengan demikian di dalam suportif ini lingkungan di dalamnya penuh dengan kehangatan dan keramah-tamahan serta memberikan kebebasan individual.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Dr. Malayu S.P. Hasibuan, Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sastrohadiwiryo Siswanto (2003:129), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sutrisno, edi (2014:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (supomo & nurhayati, 2018: 132)

Disiplin kerja merupakan alat yang dipakai oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah sikap atau suatu perilaku dalam rangka upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Selain indikator diatas para ahli juga mengidentifikasi indikator kedisiplinan menjadi beberapa bagian, seperti yang dikemukakan menurut Mangkunegara (2002:132), indikator kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi atau perusahaan.

3. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. (Supomo & nurhayati, 2018: 138)

### **Kinerja**

Garis besar arti kinerja Menurut Bernardin (2001,143) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku. Sedangkan menurut Campbell (dalam Ricard 2003) kinerja sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. (Sedarmayanti, 2017:285-286)

Adapun beberapa pengertian kinerja Menurut Stephen Robbins (1996:439) mengemukakan kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan menurut Prawirosentono (1992 : 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Sinambela, 2019:5).

John B. Miner (1988), mengemukakan pendekatan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau indicator dalam menilai kinerja, yaitu:

- a) Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. (sudarmanto, 2009: 11)

### **Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Kab. Konawe**

Berdasarkan Keputusan Bupati Konawe Tahun 2014 perihal Tugas dan Fungsi Lingkup Kantor Kebersihan dan Pertamanan Kab. Konawe dimana Petugas Kebersihan diklasifikasikan dalam tiga seksi, yaitu: seksi operasional kebersihan, seksi sarana dan prasarana dan seksi pertamanan dan penerangan jalan.

Dalam perjalanannya berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2016 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten/Kota Tipe B dengan Beban Kerja yang Sedang membuat Kantor Kebersihan dan Pertamanan Kab. Konawe harus bergabung menjadi Bidang pengelolaan sampah, Limbah B3 dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe pada tahun 2017.

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe, diantaranya pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja (Salisu,2016;Karsono, et al., 2017; Yuliadi, et.al,2018;Akter dan Husain, 2017; Fitriani & basukiyatno,2018; Adha, 2019; Muhammad Arif et.al,2019; Esthi & Savhira, 2019). Berdasarkan hal tersebut maka Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1: Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe.**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe**

Dalam penerapan dimensi maupun indicator kompensasi yang sampai saat ini masih terus diteliti dan dikembangkan pada dunia kerja, kompensasi menjadi salah satu bentuk perusahaan atau organisasi meningkatkan kinerja, baik itu melalui peningkatan kesejahteraan maupun pemberian fasilitas non finansial terhadap karyawan. Desler dalam teorinya mengemukakan bahwa elemen fundamental yang dapat dikompensasi dari sebuah pekerjaan adalah: keterampilan, usaha, tanggung jawab dan kondisi kerja.

(Desler, 2015) dalam implementasinya terhadap dunia kerja elemen-elemen tersebut menjadi lebih variatif dengan berbagai pengaruh dari aspek-aspek organisasi atau perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh Kompensasi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai (Salisu,2016;Yuliadi, et.al,2018;Akter dan Husain, 2017; Fitriani & basukiyatno,2018; Adha, 2019; Muhammad Arif et.al,2019; Esthi & Savhira, 2019), dimana hasil-hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi memberikan semangat kerja disebabkan adanya kepuasan baik untuk kesejahteraan individu maupun untuk keluarga dan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan pada hal tersebut maka Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe**

Budaya Organisasi berbeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya Organisasi yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota didalam suatu organisasi membutuhkan ruang lingkup yang positif dalam pekerjaannya demi kemajuan organisasi tersebut.

Dalam rangka mengaktualisasikan Budaya Organisasi sebagai ukuran system nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan dalam sikap mental karyawan yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan dalam sikap dan pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari. (Darodjat, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian Adha,2019; Hidayat, 2017 menemukan bahwa Budaya Organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Boleh karena itu Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe**

Disiplin sangat dekat kaitannya dengan performance kerja. Dalam suatu kajian keilmuan, disiplin dapat dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap karyawan atau siapapun yang menjadi bagian dari suatu perusahaan ataupun organisasi. Berbagai kajian teoritis sering mengkaitkan disiplin dengan suatu hal yang penuh isyarat hukum dan komitmen antar abagian dan individu dalam suatu organisasi. (Darodjat, 2018)

Hasil penelitian dari Muhammad Arif et.al, 2019; Esthi & Savhira (2019) menemukan hasil bahwa Disiplin Kerja secara signifikan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, berdasarkan kajian tersebut maka Hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe**

## **III. METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe Di Kota Unaaha Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara. Sedangkan waktu penelitian kurang lebih 30 hari. Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(sugiyono,2019:215). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe dengan Jumlah 434 Orang.

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. (Siregar, 2018:30) Penentuan jumlah sampel ini menggunakan rumus solvin. (Siregar, 2018:34). jadi total jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu 81 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode Proporsionate stratified random sampling. Cara ini diharapkan agar setiap anggota sub populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, sehingga dapat mewakili seluruh sub populasi yang ada. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, metode angket (kuisisioner) dan observasi

Regresi linear berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent). Dimana untuk regresi linear berganda memiliki jumlah variabel bebas (X) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (Y). (siregar, 2018:301) Apabila diaplikasikan pada penelitian ini maka akan diperoleh persamaan regresi linear berganda Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y= Variabel Kinerja Pegawai

X1= Variabel Kompensasi

X2= Variabel Budaya Organisasi

X3= Variabel Disiplin Kerja

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi X1

$\beta_2$  = Koefisien Regresi X2

$\beta_3$  = Koefisien Regresi X3

e = factor kesalahan (asumsi =0)

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi analisis regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan software SPSS22, dimana diperoleh hasil perhitungan Variabel Kompensasi (X1), Variabel Budaya Organisasi (X2) dan Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe (Y1) maka diperoleh hasil out put SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. uji Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.227	1.858		7.117	.000
Kompensasi	.357	.096	.317	3.738	.000
Budaya Organisasi	.291	.079	.269	3.689	.000
Disiplin Kerja	.283	.056	.419	5.052	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer Diolah SPSS 22, 2021.

Berdasarkan table uji Regresi di atas, maka model regresi yang menyatakan pengaruh Variabel Kompensasi (X1), Variabel Budaya Organisasi (X2) dan Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe (Y) dapat di diketahui sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 13,227 + 0,357 + 0,291 + 0,283 + e$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 13,227 artinya jika kompensasi Variabel Kompensasi (X1), Variabel Budaya Organisasi (X2) dan Variabel Disiplin Kerja (X3) nilainya adalah 0 maka Kinerja Petugas Kebersihan adalah 13,227.
2. Koefisien regresi (beta) untuk variable Kompensasi (X1) sebesar 0,357 menunjukkan ada pengaruh positif dan perubahan, artinya jika variable bebas lain nilainya tetap dan variable kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja petugas kebersihan akan mengalami kenaikan 0,357.
3. Koefisien regresi (beta) untuk variable Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,291 menunjukkan ada pengaruh positif dan perubahan, artinya jika variable bebas lain nilainya tetap dan variable

Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja petugas kebersihan akan mengalami kenaikan 0,291.

4. Koefisien regresi (beta) untuk variable Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,283 menunjukkan ada pengaruh positif dan perubahan, artinya jika variable bebas lain nilainya tetap dan variable Budaya Organisasi (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja petugas kebersihan akan mengalami kenaikan 0,283.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)**

Untuk menguji variable bebas Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variable terikat Kinerja (Y) digunakan Uji F. Hasil uji simultan dari variable bebas Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variable terikat Kinerja (Y) dapat dilihat dari out put table anova di bawah:

Tabel 2 Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	274.776	3	91.592	60.037	.000 <sup>b</sup>
Residual	117.471	77	1.526		
Total	392.247	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

Sumber Data Primer Diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan table uji F, hasil pengujian hipotesis diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

**H1 =Variable Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja(X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variableKinerja (Y)**

Uji hipotesis pengaruh Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variable terikat Kinerja (Y), dapat diinterpretasikan hasil pengujian membuktikan bahwa F hitung > F table (60,037 >2,722) dan signifikansi untuk pengaruh Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variable terikat Kinerja (Y) adalah sebesar 0.000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y) petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe, Sehingga Hipotesis 1 (H1) Diterima.

**Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Untuk menguji variable bebas Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara parsial terhadap variable terikat Kinerja (Y1) digunakan Uji t, hasil out put SPSS 22 Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada table di bawah ini:

Table 3 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.227	1.858		7.117	.000
Kompensasi	.357	.096	.317	3.738	.000
Budaya Organisasi	.291	.079	.269	3.689	.000
Disiplin Kerja	.283	.056	.419	5.052	.000

Sumber Data Primer Diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan table uji t diatas, hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

**H2 = Variable Kompensasi (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y)**

Uji hipotesis pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap variable terikat Kinerja (Y), dapat diinterpretasikan berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $3,738 > 1,991$ ) dan signifikansi untuk pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap variable terikat Kinerja (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y) petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe, Sehingga Hipotesis 2 (H2) Diterima.

**H3 = Variable Budaya Organisasi (X2) secara parsial Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y)**

Uji hipotesis pengaruh Budaya Organisasi (X2) secara parsial terhadap variable terikat Kinerja (Y), dapat diinterpretasikan berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $3,689 > 1,991$ ) dan signifikansi untuk pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap variable terikat Kinerja (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y) petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe, Sehingga Hipotesis 3 (H3) Diterima.

**H4 = Variable Disiplin Kerja (X3) secara parsial Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y)**

Uji hipotesis pengaruh Disiplin Kerja (X3) secara parsial terhadap variable terikat Kinerja (Y), dapat diinterpretasikan berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $5,052 > 1,991$ ) dan signifikansi untuk pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap variable terikat Kinerja (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y) petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe, Sehingga Hipotesis 4 (H4) Diterima.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) berfungsi untuk mengukur kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependen atau dengan kata lain Koefisien Determinasi berfungsi untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variable Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variable Kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe (Y). Berikut ini output SPSS 22 Koefisien Determinasi dalam penelitian ini:

Tabel. 4 Analisis determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.689	1.235

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer Diolah SPSS 22, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, Koefisien (R) sebesar 0,837 menunjukkan bahwa variable Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki hubungan yang erat dengan Kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe (Y), sedangkan R Square (Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,701 atau 70,1 %, ini menunjukkan variable Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dapat menjelaskan Kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe (Y) dengan kontribusi sebesar 70,1% sedangkan 20,9% sisanya dipengaruhi oleh variable lainnya di luar penelitian ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Variable Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja(X3) secara simultan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variable Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada petugas kebersihan dan pentingnya budaya organisasi dalam rangka memberikan nilai-nilai dan makna yang dianut bersama-sama serta penerapan disiplin kerja yang mana dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe. Hasil ini didukung oleh analisis deskripsi jawaban responden dalam penelitian ini.

Lebih lanjut bahwa kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup semakin baik yang tercermin dari hasil jawaban responden melalui kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja serta kerjasama, Dimana pada indikator kualitas tercermin melalui kemampuan responden atau petugas kebersihan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapih sesuai dengan standar pekerjaan yang telah disepakati sehingga menghasilkan kualitas yang maksimal. Pada indikator kuantitas, terapkan kemampuan responden atau petugas kebersihan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan baik pekerjaan utama maupun pekerjaan tambahan. Pada indikator penggunaan waktu dalam bekerja tercermin kemampuan para petugas kebersihan atau responden dalam memaksimalkan waktu yang diberikan dalam bekerja serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dan pada indikator kerja sama terlihat dari jawaban responden bahwa para petugas kebersihan selalu siap membantu rekan kerja dan sangat mampu bekerja dalam tim.

Sehubungan dengan Kompensasi sebagai factor penentu kinerja pegawai yang tercermin dari indikator kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik dimana kompensasi ekstrinsik tercermin dari honor yang diterima responden yang mana secara langsung mempengaruhi kesejahteraan mereka serta indikator kompensasi intrinsik yang juga mempengaruhi secara psikologis perkembangan dan kemampuan petugas kebersihan dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan yang diperoleh melalui interaksi vertical yang baik antara atasan dan bawahan.

Selanjutnya berkaitan dengan budaya organisasi yang juga sebagai factor penentu kinerja petugas kebersihan yang tercermin melalui indikator birokratif yang mana organisasi memiliki nilai-nilai yang jelas mengenai tanggung jawab dan wewenang setiap petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe. Dan pada indikator suportif, organisasi terus mengedepankan pola kerja tim terhadap petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe serta membangun lingkungan kerja yang penuh kepercayaan antar sesama petugas kebersihan maupun dengan pimpinan agar mencapai hasil yang lebih optimal sesuai dengan apa yang telah disepakati di dalam organisasi.

Pada variable Disiplin Kerja, yang juga merupakan factor penentu kinerja yang terapkan melalui indikator tanggung jawab dimana para petugas kebersihan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan para petugas kebersihan juga bertanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan standar prosedur pelayanan terhadap masyarakat. Pada indikator prakarsa, responden terus berusaha untuk selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana tantangan dan dinamika dalam pekerjaan menuntut para petugas kebersihan untuk selalu memiliki ide-ide baru untuk memecahkan permasalahan dalam pekerjaan. Pada indikator kerja sama, para responden selalu mengikuti arahan atasan dalam bekerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Begitu pula dengan jawaban responden yang tercermin dalam sikap untuk saling membantu sesama petugas kebersihan guna meningkatkan hasil kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dan pada indikator ketaatan, para responden juga menyatakan bahwa akan selalu patuh dan taat terhadap peraturan organisasi agar tercipta karakter pekerja yang jujur, produktif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi.

**Variable Kompensasi (X1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variable Kinerja petugas kebersihan Dinas lingkungan hidup kab. Konawe**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan dinas lingkungan hidup kab. Konawe. Dengan kata lain, semakin meningkatnya perubahan Kompensasi ke arah yang lebih baik meliputi Kompensasi Ekstrinsik dimana honor yang diberikan dan kesesuaian antara beban kerja dan honor yang ditetapkan, begitu pula dengan insentif yang diberikan secara insidental. Serta kompensasi intrinsik yang meliputi interaksi pimpinan terhadap para petugas kebersihan, membangun hubungan sosial kemanusiaan bukan hanya sekedar hubungan atasan dan bawahan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih humanis yang akan lebih meningkatkan Kinerja Petugas kebersihan di lapangan.

Indikator Kompensasi Ekstrinsik yang memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan indikator lain pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa Kompensasi Ekstrinsik merupakan aspek utama yang dimiliki oleh responden yang bekerja sebagai petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe. Hasil ini memiliki makna bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe, ada kecenderungan untuk dipertahankannya Kompensasi Ekstrinsik yang baik agar para petugas kebersihan dapat bekerja secara optimal.

Selain Kompensasi Ekstrinsik, aspek yang juga menjadi penentu Kompensasi petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe adalah Kompensasi Intrinsik. Jika petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe mendapatkan kompensasi intrinsik yang baik maka tugas yang dibebankan kepadanya akan mampu diselesaikan secara optimal. Menurut jawaban responden indikator kompensasi intrinsik berada pada kategori baik dengan nilai 4.06. Hal ini menunjukkan bahwa petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe telah mendapatkan kompensasi intrinsik yang baik. kompensasi intrinsik petugas kebersihan ini tercermin dari setiap personil mengetahui apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugas, paham terhadap aturan, dan mampu mengaplikasikan aturan dalam melaksanakan tugas.

Sehubungan dengan hasil penelitian, sesuai dengan kondisi yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe khususnya bidang kebersihan yaitu dalam upaya meningkatkan kinerja petugas kebersihan, untuk senantiasa memperhatikan kedua indikator Kompensasi ini, dimana pimpinan senantiasa mengaplikasikan kedua indikator baik ekstrinsik maupun intrinsik seperti berusaha mengakomodir honor para petugas kebersihan sesuai dengan waktu yang telah disepakati, membangun komunikasi dua arah dengan sering membuka ruang diskusi dalam memecahkan permasalahan di lapangan atau layanan konseling untuk para petugas kebersihan, berikutnya organisasi senantiasa memberi dukungan baik moril melalui pengembangan diri dalam peningkatan skill maupun dukungan materil seperti meningkatkan penggunaan sarana prasarana kerja para petugas kebersihan dan sebagainya.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian empirik sebelumnya oleh Okwudili (2016) di Nigeria bahwa Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Do Thanh Tung (2016) di Vietnam bahwa kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Variable Budaya Organisasi (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variable Kinerja petugas kebersihan Dinas lingkungan hidup kab. Konawe.**

Budaya Organisasi menurut kamus Webster, adalah ide, adat, keahlian, seni, dan lain-lain yang diberikan oleh manusia dalam periode tertentu. Budaya menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi. (Darodjat, 2018: 28)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan dinas lingkungan hidup kab. Konawe. Dengan kata lain, semakin meningkatnya perubahan Budaya Organisasi ke arah yang lebih baik melalui indikator birokratif dimana organisasi memberikan dan mengembangkan struktur yang jelas akan tanggung jawab setiap personil, artinya para petugas kebersihan sudah mengetahui tanggung jawab pekerjaan yang akan diemban. Begitu pula dengan informasi dari struktur yang jelas perihal wewenang yang melekat pada setiap personil petugas kebersihan, artinya petugas kebersihan telah memahami

dengan jelas wewenang apa saja yang melekat terhadap pekerjaan dan individu mereka sebagai petugas kebersihan di lapangan.

Berikutnya indikator suportif, dimana organisasi atau pimpinan senantiasa mengedepankan pola kerja tim dalam melaksanakan tugas, artinya menurut responden baik organisasi maupun pimpinan senantiasa mengedepankan nilai-nilai kerja tim terutama dalam mendistribusikan tugas-tugas yang bersifat variatif dalam pelayanan masyarakat. Kemudian, organisasi atau pimpinan juga harus senantiasa membangun lingkungan kerja yang mengedepankan kepercayaan, maksudnya disini adalah terciptanya bentuk interaksi yang tidak mengintervensi para petugas kebersihan dalam proses teknis kegiatan atau pekerjaan di lapangan. Adapun bentuk output dari pekerjaan akan di evaluasi setelah selesainya proses pekerjaan namun tetap dalam penilaian yang bersifat konstruktif atau membangun guna meningkatkan hasil kerja di masa yang akan datang.

serta indikator inovatif dimana menurut responden, organisasi atau pimpinan senantiasa selalu mengedepankan kreativitas petugas kebersihan dalam bekerja, artinya masih berhubungan dengan lingkungan kerja yang penuh dengan kepercayaan, dimana organisasi atau pimpinan memberikan ruang untuk para petugas kebersihan dalam melaksanakan pekerjaannya dimana proses yang terjadi di lapangan akan membuat para petugas kebersihan lebih kreatif dalam mencari solusi pada setiap permasalahan atau kendala yang terjadi di lapangan dengan tetap membangun komunikasi dengan atasan atau pimpinan. Berikutnya para petugas kebersihan tetap di tuntut untuk berorientasi pada hasil, artinya para petugas kebersihan harus tetap harus berpedoman terhadap hasil yang maksimal dalam pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan dengan target yang ditentukan oleh organisasi sehingga dapat meningkatkan Kinerja Petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe.

Sehubungan dengan hasil penelitian, sesuai dengan kondisi yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe khususnya bidang kebersihan yaitu dalam upaya meningkatkan kinerja petugas kebersihan, untuk senantiasa memperhatikan variabel Budaya Organisasi ini, dimana pimpinan dan organisasi senantiasa mengaplikasikan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian baik indikator itu suportif perihal kejelasan tanggung jawab dan wewenang, indikator birokratif seperti memprioritaskan pola kerja tim dan lingkungan kerja yang penuh dengan kepercayaan maupun indikator inovatif meliputi langkah-langkah nyata organisasi dalam mengarahkan para petugas kebersihan untuk lebih kreatif dan tetap berorientasi hasil kerja, ini bertujuan untuk mendorong kinerja petugas kebersihan agar terus meningkat.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian empirik sebelumnya oleh fakhar shahzad (2017) di Pakistan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Maamari & Saheb(2018) di libanon bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Variable Disiplin Kerja (X3) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variable Kinerja petugas kebersihan Dinas lingkungan hidup kab. Konawe.**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan dinas lingkungan hidup kab. Konawe. Dengan kata lain, semakin meningkatnya perubahan Disiplin Kerja ke arah yang lebih baik melalui indikator tanggung jawab dimana organisasi mengarahkan para petugas kebersihan melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta organisasi mengarahkan para petugas kebersihan untuk bekerja sesuai dengan standar pelayanan organisasi kepada masyarakat, indikator prakarsa juga mendorong para petugas kebersihan untuk berinisiatif tinggi terhadap pekerjaan begitu pula dengan penggunaan sarana dan prasarana organisasi, kemudian indikator kerjasama, organisasi selalu mengarahkan para petugas kebersihan untuk mengikuti arahan atasan dalam bekerja serta saling membantu dalam bekerja agar dapat meningkatkan hasil kerja. Kemudian yang tidak kalah pentingnya adalah indikator ketaatan, dimana indikator ini walaupun menjadi indikator yang paling rendah nilainya dari hasil olah data respondennya namun indikator ini dapat menjadi ukuran ketaatan dan kepatuhan para petugas kebersihan dalam bekerja, sebab organisasi harus membuat para pekerja terikat

dan taat dengan aturan organisasi agar dapat meningkatkan kinerja para petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian empirik sebelumnya oleh fakhar shahzad (2017) di Pakistan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Maamari & Saheb(2018) di libanon bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil analisis tentang pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Konawe, maka penulis menyadari banyak terdapat keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya: a) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya variable kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan masih banyak variable bebas lain yang berhubungan dengan kinerja yang belum digunakan dalam penelitian ini. b) Penelitian ini hanya berdasarkan waktu yang singkat dan menggunakan cross sectional data, sedangkan untuk mengetahui sikap dan perilaku sebaiknya dilakukan dalam jangka waktu yang panjang menggunakan teknik interview dalam penelitian.

Untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variable bebas selain variable bebas dalam penelitian ini dengan tujuan agar mendapatkan hasil yang lebih optimal lagi dalam memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Misalnya variable motivasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi.

## **VI. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi budaya organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe. Artinya jika para petugas kebersihan mendapatkan kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik yang baik maka akan meningkatkan kinerja para petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe. Begitu pula dengan dengan indikator budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, dengan kata lain, bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan lagi maka akan mempengaruhi kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe. kemudian disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja petugas kebersihan, jika tenaga kebersihan meningkatkan Disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan dinas lingkungan hidup kab. Konawe. Artinya jika kompensasi ekstrinsik berupa honor dan kompensasi intrinsik seperti pujian atasan, tegur sapa pengembangan diri yang diberikan kepada petugas kebersihan sudah baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan dinas lingkungan hidup kab. Konawe. Artinya jika budaya organisasi yang diaplikasikan kepada para petugas kebersihan melalui budaya birokratif, suportif dan inovatif, maka akan berpengaruh terhadap kinerja.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan dinas lingkungan hidup kab. Konawe. Artinya jika petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Konawe mampu menerapkan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, Nur, Resky. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Akter, Nuray. and Husain, Moazzam, Md. 2017. efek kompensasi terhadap kinerja: studi empiris terhadap Organisasi Garmen di Chittagong Bangladesh.
- Arif, Muhammad. Syaifani, Endah, Putri. Yudi, Siswadi. Jufrizen. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance.
- Armstrong, Michael. 2006. A Handbook Of Human Resource Management Practice 10th Edition. British Library Cataloguing in Publication Data
- Ciarniene, R and Vienazindiene, M. (2010) Critical Issues for Compensation and Incentives Management: Theoretical Approach. Management Theory and Studies for Rural Business Infrastructure Development, 5 (24), pp.15-21.
- Darodjat, Ahmad, Tubagus. 2018. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat : Absolut. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Esthi, Bimanti, Rianasari dan Savhira, Inggritz. 2019. Pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lestarindo Perkasa.
- Hidayat, Ardi. 2017. Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Trijaya Medika Farma dan Motivasi sebagai Moderator.
- Kadarisman, M. 2018. Manajemen Kompensasi. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Martocchio, Joseph J..2017.Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach. NiNth Edition. Pearson Education, Inc., Permissions Department, 221 River Street, Hoboken, New Jersey 07030.
- Okwudili, B. E., Edeh Friday Ogbu. 2017. The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service. Journal of Strategic Human Resource Management, Volume 6 Issue 2 June 2017. Publishing India Group.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cv. Mandar Maju. Jakarta
- Sinambela, Poltak, Lijan. 2019. Kinerja Pegawai :Teori Pengukuran Dan Implikasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. PT. Fajar Interpratama Mandiri. Jakarta.
- Sudarmanto. 2020. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar. Jogjakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. CV. Alfabeta, Bandung
- Suliyanto. 2006, Metode Riset Bisnis, Penerbit Andi. Yogyakarta
- Supomo,R. Nurhayati, Eti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Yrama Widya. Bandung.
- Triguno. 2018. Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Golden Terayon Press. Jakarta.