

PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANTAENG

Achmadi¹, Mashur Razak², Surianto³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

*[1achmadissos39@gmail.com](mailto:achmadissos39@gmail.com), [2mashur_razak@yahoo.co.id](mailto:mashur_razak@yahoo.co.id), [3antosuri576@gmail.com](mailto:antosuri576@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 60 responden dari Kantor Dinas Lingkungan Hidup. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan studi dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Sementara itu, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan, menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja atau kompensasi dapat meningkatkan kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Secara simultan, budaya kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut secara kolektif dapat meningkatkan kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Kata kunci : Budaya kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi dan Kinerja.

Abstract

This study examined the influence of Work Culture, Work Environment, and Compensation on the performance of Sanitary Officers in the Bantaeng Regency Environmental Service. The research employed a quantitative approach with a sample of 60 respondents from the department. Data collection involved questionnaires and document studies, while analysis utilized descriptive statistics and multiple linear regression in SPSS version 26.

The findings indicated that work culture had a positive but insignificant impact on the officers' performance when analyzed individually. However, both work environment and compensation demonstrated significant positive effects on performance, suggesting that enhancing the work environment and providing better compensation can enhance officer performance. Additionally, when considered collectively, work culture, work environment, and compensation exhibited a significant positive influence on performance, emphasizing the importance of improving all three factors for optimal officer effectiveness.

Compensation emerged as the most dominant factor affecting performance, highlighting the significance of providing adequate compensation to boost the officers' performance. In conclusion, this study underscores the need to foster a positive work culture, improve the work environment, and offer competitive compensation to enhance the performance of Sanitary Officers in the Bantaeng Regency Environmental Service.

Keywords : Work culture, Work environment, Compensation and Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah merupakan organisasi publik yang bertujuan mensejahterakan masyarakat melalui pelayanan-pelayanan yang diberikan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dapat dikatakan berhasil ketika tujuannya tercapai. Keberlangsungan Pelayanan kepada masyarakat tidak lepas dari peran serta dan peningkatan sumber daya manusianya sendiri. Karena sumber daya manusia merupakan hal penting dan menjadi sentral dan titik fokus pada pencapaian keberhasilan tujuan yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta berbudaya dalam organisasi yang dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada anggota maupun kepada masyarakat.

Budaya kerja merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Mangkunegara (2014,) yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Observasi awal menunjukkan sulitnya para petugas kebersihan beradaptasi dengan budaya jam kerja baru sebagaimana telah ditetapkan dalam surat perjanjian kontrak (SPK), mereka merasa dengan adanya budaya yang baru akan membuat mereka tersingkir, padahal budaya baru yang masuk akan meningkatkan keterampilan mereka yang dengan begitu akan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain. Supardi (2013), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti secara empiris dimana petugas kebersihan menunjukkan bahwa ditemukan petugas kebersihan dalam hal ini penyapu jalanan yang bekerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup. Jadwal pembersihan jalanan yang ditentukan dari Dinas Lingkungan Hidup yaitu untuk pagi hari dari pukul 05.00 – 10.00 sedangkan untuk jadwal di sore hari dari pukul 14.00 – 17.00. kenyataan yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan, ada penyapu jalan yang melaksanakan tugasnya pada dini hari yaitu kisaran pada pukul 03.00 bahkan ada yang memulai dari pukul 02.00 sedangkan untuk sore hari dilakukan dari pukul 15.00 dan bahkan dari pukul 16.00 yang dimana hal tersebut dapat berdampak pada kurang optimalnya kebersihan lingkungan tersebut.

Kompensasi diterjemahkan sebagai keterampilan, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Definisi Kompensasi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Menurut Eka Suhartini (2015) didalam Jurnalnya menyatakan bahwa Kompensasi adalah merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang

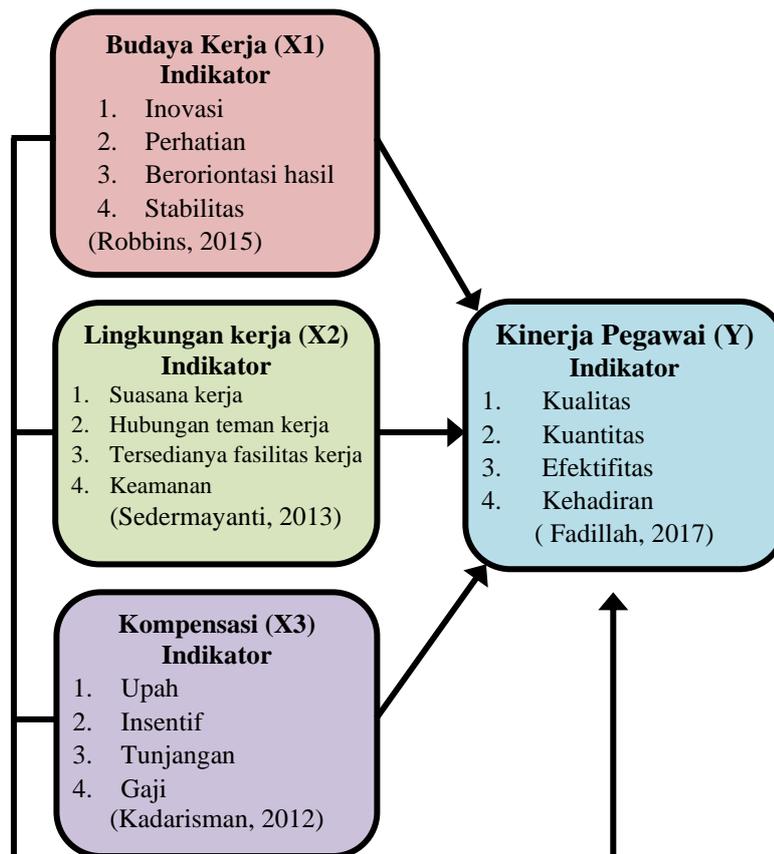
berkinerja unggul di tempat kerja. Adapun dampak positif dari pegawai yang memiliki Kompensasi ialah pegawai akan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan Kompensasi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sedangkan pegawai yang tidak mempunyai Kompensasi dalam bekerja akan sulit untuk melaksanakan segala macam pekerjaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti kelengkapan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng bahwa kompensasi petugas kebersihan dinas lingkungan hidup berupa gaji upah sebagai imbal jasa atas pekerjaan yang telah ditunaikan seringkali mengalami keterlambatan dalam proses pencairannya, sehingga dianggap oleh sebagian besar petugas kebersihan sebagai kelalaian organisasi dalam menjamin hak setiap petugas kebersihan. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja petugas kebersihan yang sebagian besar berasal dari keluarga dengan tingkat ekonomi lemah. Selain itu, gaji atau upah yang diterima oleh petugas kebersihan dirasakan oleh petugas masih belum memadai atau belum layak dibandingkan dengan target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu pimpinan jarang memberikan bonus terhadap petugas kebersihan yang berprestasi dalam bekerja. Serta adanya keluhan terhadap jenis tunjangan yang hanya berupa beras dan atau bahan pokok untuk kebutuhan dapur petugas kebersihan yang menurut beberapa petugas kurang efektif dibandingkan dengan langsung diberikan dalam bentuk uang. Namun di sisi lain petugas kebersihan dapat menunjukkan kinerja yang baik yang dibuktikan bahwa raihan adipura telah diperoleh setiap tahun selama 8 tahun terakhir secara berturut-turut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat simpulkan bahwa gap research pada penelitian ini yaitu masalah budaya kerja yang timbul adalah petugas kebersihan sulit menerima pola budaya kerja baru dengan tetap melakukan kebiasaan budaya kerja lama yang dianggap tidak efektif dan masih memperlihatkan pemandangan kurang bersih di saat pagi hari hingga siang hari, dimana petugas kebersihan sebagian besar tidak melaksanakan pekerjaan di waktu pagi dan siang meski sudah menggantinya dengan bekerja pada pukul 02.00 hingga pukul 04.30 dini hari, sekaligus melawan pola budaya baru yang mensyaratkan mulai bekerja pagi sejak pukul 06.00 sampai dengan pukul 08.00 pagi dan pukul 11.00 sampai dengan pukul 13.00 siang hari. Selain itu, pelayanan yang diberikan oleh petugas kebersihan masih dirasa kurang dimana menimbulkan bau tidak sedap, apa lagi jika sampah terlambat di angkut maka sampah akan menumpuk yang memperlihatkan pemandangan yang kurang baik bagi masyarakat, dalam kesehariannya, dimana kebersihan terabaikan, Gap research lainnya yaitu masalah lingkungan kerja, dimana berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti secara empiris di lapangan dimana masih ditemukan petugas kebersihan dalam hal ini penyapu jalanan yang bekerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup. dimana hal tersebut dapat berdampak pada kurang optimalnya kebersihan lingkungan tersebut, sedangkan gap research pada masalah Kompensasi yaitu sering terjadi keterlambatan pembayarak gaji upah atas imbal jasa yang telah ditunaikan oleh petugas kebersihan yang sekaligus memunculkan anggapan adanya kelalaian dari pihak Dinas Lingkungan Hidup dalam menunaikan hak petugas kebersihan.

Sebagai referensi pembanding, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Diantaranya, Guswan Mulyadin (2020), dalam penelitian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima Nusa Tenggara Barat (NTB), menunjukkan budaya kerja berada pada kategori sangat baik

ditinjau dari segi indikator yaitu : inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, Kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik di tinjau dari indicator kualitas kerja, kuantitas output dapat tidaknya di andalkan dan sikap kooperatif. Ginda sumardhika (2018), dalam penelitian pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah, secara parsial menunjukkan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,492 berarti 49,2% variabel kinerja dapat di jelaskan oleh variabel budaya kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 50,8% dapat dijelaskan dalam variabelvariabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Fauzi M Nur (2020), dalam penelitian pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan, yaitu ditunjukkan dengan nilai hasil uji t yaitu variable yaitu X1: $4,779 > t \text{ table } 1,98$; X2: $3,327 > t \text{ table } 1,98$; dan X3: $6,207 > t \text{ abel } 1,98$.

Adapun kerangka konseptual yang dibuat berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :



Dari kerangka konseptual di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga budaya kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
2. Diduga budaya kerja , lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
3. Diduga Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja petugas kebersihan di dinas lingkungan hidup Kabupaten Bantaeng .

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan suatu bentuk pendekatan dengan metode kuantitatif, yaitu suatu metode yang menggunakan angka-angka yang dikelola menjadi informasi. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel indenpenden dengan variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng, Jalan Pahlawan No 55, Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Fokus penelitian dilaksanakan pada Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah Berbahaya dan Beracun dan Peningkatan Kapasitas, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Objek yang diteliti sebanyak 60 responden petugas kebersihan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan November 2021. Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasi adalah 60 petugas kebersihan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yang apabila populasi di bawah 100 orang (populasi) maka dapat menggunakan secara keseluruhan populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, pengumpulan data primer melalui kuesioner, serta data sekunder yang berasal dari dokumentasi data Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana diperoleh data dari kuesioner yang diedarkan. Data ini berbentuk angka-angka kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu program SPSS *for Windows* versi 26. Selanjutnya pengujian validitas dan realibilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Data responden yang dikumpulkan kemudian dilakukan melalui uji asumsi klasik untuk mengetahui bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terdapat autokorelasi antar variabel. Jika syarat asumsi klasik dipenuhi maka selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, uji hipotesa dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dinyatakan valid, dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Arikunto, 2010).

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1.1	0,773	0,2542	Valid
X1.2	0,729	0,2542	Valid
X1.3	0,759	0,2542	Valid

X1.4	0,648	0,2542	Valid
X2.1	0,816	0,2542	Valid
X2.2	0,680	0,2542	Valid
X2.3	0,697	0,2542	Valid
X2.4	0,712	0,2542	Valid
X3.1	0,755	0,2542	Valid
X3.2	0,703	0,2542	Valid
X3.3	0,742	0,2542	Valid
X3.4	0,574	0,2542	Valid
Y.1	0,683	0,2542	Valid
Y.2	0,774	0,2542	Valid
Y.3	0,700	0,2542	Valid
Y.4	0,770	0,2542	Valid

Uji validitas dari setiap item pernyataan disemua variabel sebagaimana tersaji pada tabel hasil uji validitas di atas menunjukkan kevalidan yang mengartikan bahwa kuisisioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal tersebut dapat terlihat dari seluruh nilai r_{hitung} pada setiap item pernyataan yang lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Uji Realibilitas

Pendekatan yang digunakan dalam menguji apakah instrumen pernyataan menunjukkan hasil yang konsisten apabila pengukuran dilakukan secara berulang-ulang yaitu dengan menghitung koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) pada semua variabel yang diukur. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 26, semua nilai *Cronbach's alpha* pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel. Ghozali (2018), menyebutkan bahwa "Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

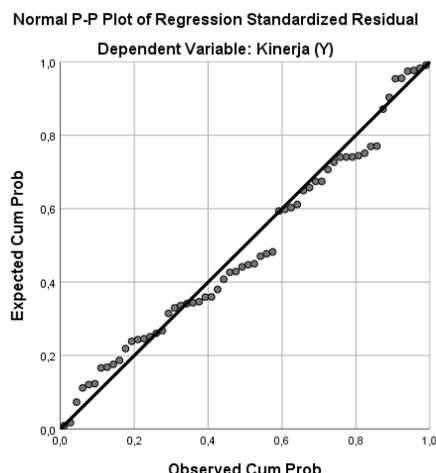
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Pada tabel Cronbach's Alpha dapat terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,694 lebih besar dari 0,60, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Instrumen yang digunakan cukup realibel sebagai kuisisioner penelitian.

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas data menunjukkan sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari output hasil pengolahan data statistik SPSS versi 26 sebagai berikut.



Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan program *IBM SPSS* versi 26 dapat dijelaskan analisis regresi linier berganda pada tabel di bawah ini :

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3.596	1.894
Budaya kerja (X1)	.208	.115
Lingkungan kerja (X2)	.284	.117
Kompensasi (X3)	.349	.117

a. *Dependent Variable: KINERJA (Y)*

Dari tabel 5.32 di atas maka untuk menghitung pengaruh variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap variabel kinerja, dapat dilanjutkan dengan memasukkan semua nilai koefisien masing-masing variabel bebas ke dalam model persamaan regresi linier berganda sebagaimana telah disebutkan di atas.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 3,596 + 0,208X_1 + 0,284X_2 + 0,349X_3 + 0,05$$

Model persamaan regresi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 3,596 berarti apabila variabel Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) tidak terdapat perubahan, maka nilai kinerja (Y) Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng adalah sebesar 3,596.
- b. Koefisien regresi dari variabel Budaya Kerja (X1) memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja (Y) Petugas Kebersihan. Nilai koefisien sebesar 0,208 menjelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel Budaya Kerja (X1) sementara variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka kinerja (Y) Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,208.
- c. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja (Y) Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Nilai koefisien sebesar 0,284 menjelaskan bahwa apabila

terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) sementara variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka kinerja (Y) Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,284.

- d. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja (Y) Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Nilai koefisien sebesar 0,349 menjelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel Kompensasi (X3) sementara variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka kinerja (Y) Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,349.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial terhadap variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial (uji t) ini adalah, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka Ha diterima, artinya bahwa secara statistik variabel bebas memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap variabel terikat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.596	1.894		1.899	.063
Budaya Kerja (X1)	.208	.115	.216	1.807	.076
Lingkungan Kerja (X2)	.284	.117	.287	2.435	.018
Kompensasi (X3)	.349	.117	.346	2.996	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan pengamatan pada tabel 5.33 di atas, berikut ini dijelaskan hasil uji t (parsial) pada masing-masing variabel.

Dari tabel di atas, menunjukkan hasil pengujian secara parsial (uji t) pada variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan kompensasi masing-masing menunjukkan nilai t^{hitung} sebesar 1,807, 2,435, 2,996, lebih besar dari nilai t^{tabel} untuk $n=60$ dengan signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,671. Hasil ini berarti analisis regresi berganda dengan uji parsial terbukti terdapat pengaruh positif antara variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja petugas kebersihan, dengan nilai signifikansi < 0,05 untuk variabel kompensasi. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hal ini juga berarti bahwa hipotesis alternatif untuk pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui hasil hipotesa dengan hasil secara simultan maka menggunakan Uji F atau uji Anova (*Analysis of Variance*). Kriteria pengambilan keputusan pada uji Anova adalah apabila $F^{hitung} > F^{tabel}$, maka Ha diterima. Ini berarti bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANOVA*

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	101.522	3	33.841	17.063	.000 ^b
	Residual	111.061	56	1.983		
	Total	212.583	59			

a. *Dependent Variable:* Kinerja (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3)

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai $F^{hitung} = 17,063$ sedangkan F^{tabel} untuk $n=60$ dengan $df1 = k-1 = 4-1 = 3$, dimana k adalah jumlah seluruh variabel (bebas + terikat) dikurang dengan 1, dan $df2 = n-k = 60-4 = 56$ dimana n adalah sebanyak 60 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F^{tabel} sebesar 2,77. Hasil ini menunjukkan nilai F^{hitung} lebih besar dari nilai F^{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Petugas Kebersihan. Nilai signifikansi yang ditunjukkan dalam tabel Anova sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menjelaskan bahwa secara bersama-sama (simultan) Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Uji Beta

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan pada penelitian ini maka digunakan uji beta, yaitu variabel X yang paling berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai variabel X yang paling besar dapat dikatakan sebagai yang paling dominan mempengaruhi variabel Y.

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.596	1.894		1.899	.063
	Budaya Kerja (X1)	.208	.115	.216	1.807	.076
	Lingkungan Kerja (X2)	.284	.117	.287	2.435	.018
	Kompensasi (X3)	.349	.117	.346	2.996	.004

Dari tabel di atas, terlihat nilai beta pada masing-masing variabel bebas pada kolom B yaitu Budaya Kerja = 0,208, Lingkungan Kerja = 0,284, dan Kompensasi = 0,349. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai Kompensasi adalah nilai terbesar dan paling dominan mempengaruhi Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dengan nilai 0,349.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi variabel atau ketepatan variabel analisis regresi yang ditunjukkan oleh (R^2 adjusted). Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), jika nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik, yang berarti semakin baik hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.691 ^a	.478	.450

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0,478. Hal ini menjelaskan bahwa sebesar 47,8% Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 52,2% Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar dari variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara Parsial terhadap Kinerja Petugas Kebersihan

Penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi M Nur (2020) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Fauzi membuktikan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisa Budaya Kerja yang dimiliki oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng pada Bidang Pengelolaan Persampahan, Limbah Berbahaya dan beracun dan Peningkatan Kapasitas yang kemudian dikaitkan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Pendekatan dalam penelitian ini tentang Budaya Kerja menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauh mana Budaya Kerja yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dan bagaimana Budaya Kerja tersebut mempengaruhi kinerja Petugas Kebersihan, sehingga hasilnya akan lebih komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan untuk mengembangkan pegawai yang dimilikinya.

Dari keseluruhan item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sangat berpengaruh terhadap kinerja Petugas Kebersihan. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Kesimpulan ini dibuktikan dengan hasil olah data menggunakan SPSS versi 26 yang menunjukkan nilai nilai thitung sebesar $2,435 > 1,671$ pada ttabel, dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi M Nur (2020) Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Fauzi menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisa terkait Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang kemudian dikaitkan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh Petugas Kebersihan itu sendiri. Pendekatan yang dilakukan tentang Lingkungan Kerja menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauh mana dorongan Lingkungan Kerja yang dimiliki Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dan bagaimana dorongan Lingkungan Kerja tersebut mampu mempengaruhi kerjanya, sehingga hasilnya akan lebih komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan pengembangan pegawai.

Dari keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompensasi, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju dan sangat berpengaruh terhadap kinerja Petugas Kebersihan. Kesimpulan ini dibuktikan dengan hasil olah data menggunakan SPSS versi 26 yang menunjukkan nilai nilai thitung sebesar $2,996 > 1,671$ pada ttabel, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Berdasarkan pengolahan data serta sejumlah hasil dari penelitian yang dikumpulkan, telah membuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Made apsari (2020), yang menyebutkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisa perihal Kompensasi Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang dikaitkan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh Petugas Kebersihan itu sendiri. Pendekatan yang dilakukan tentang Kompensasi menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauh mana praktek Kompensasi yang ditunjukkan oleh Petugas Kebersihan dan bagaimana Kompensasi tersebut mampu mempengaruhi kinerjanya, sehingga hasilnya akan lebih komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan pengembangan pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Petugas Kebersihan

Hasil anaisis data dalam pengujian hipotesa melalui uji F (simultan) menunjukkan nilai Fhitung $>$ dari Ftabel yaitu $17,063 > 2,77$, yang berarti secara simultan Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.. Sedangkan nilai signifikansi menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$, yang berarti secara simultan Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Sehingga dapat disimpulkan dan sangat jelas bahwa Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Fakta tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng

Dari hasil analisis data menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 26, menunjukkan nilai beta pada masing-masing variabel bebas pada kolom B yaitu pada Budaya Kerja sebesar 0,208, Lingkungan Kerja sebesar 0,284, dan Kompensasi sebesar 0,349. Dari nilai beta yang ditunjukkan dari ketiga variabel bebas di atas menunjukkan nilai beta variabel Kompensasi merupakan variabel dengan nilai paling besar yaitu 0,349, yang berarti variabel Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Dalam pengujian hipotesa menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 26, menunjukkan nilai beta pada variabel Kompensasi adalah yang terbesar dari nilai beta variabel Budaya Kerja dan nilai beta variabel Lingkungan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi M Nur (2020) yang meneliti tentang Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, yang menyimpulkan variabel Kompensasi adalah yang paling dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

1. Secara parsial, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari Budaya Kerja terhadap kinerja Petugas Kebersihan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar $1,807 > 1,671$ ttabel, dengan nilai signifikansi $0,076 > 0,05$. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja Petugas Kebersihan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar $2,435 > 1,671$ ttabel, dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap kinerja Petugas Kebersihan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar $2,996 > 1,671$ ttabel, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.
2. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja Petugas Kebersihan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar $17,063 > 2,77$ Ftabel, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hal ini ditunjukkan dari hasil keluaran data olahan SPSS versi 26, dimana pada Coefficients terlihat nilai Beta variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,349 adalah nilai paling besar dibandingkan dengan nilai beta pada variabel lainnya.

SARAN

1. Dalam penelitian yang menganalisis kajian manajemen sumberdaya manusia terkait dengan kinerja berikutnya, diharapkan dapat meneliti variabel lain di luar dari variabel yang ada dalam penelitian ini, agar kesimpulan yang bervariasi dapat menambah wawasan pengetahuan bagi semua pihak yang membutuhkan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya berfokus pada pengumpulan data dengan metode penyebaran kuesioner saja, namun sebaiknya juga dengan metode wawancara serta dukungan data yang valid, sehingga dapat diperoleh analisis yang lebih sempurna dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung Pt. Remaja Rosda K raya
- Aminati.2015. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pt. telekomunikasi indonesia, tbk witel
- Ardini, Lilis. 2015. "Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surabaya". Ekuitas. Vol. 13, No. 2, Juni 2009.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta
- Bawono, A., 2006. Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Byars dan Rue, 2013, Human Reseources Management, gth, Irwin, Chicago.
- Daretno (2020) Analisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo
- Darojat Darmanto 2013, Manajemen strategi Jakarta : Khoirul Bayan,
- Ernawan, Erni R. (2013). Budaya kerja dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis. Bandung:Alfabet
- Fadilla H, 2016, Disiplin Kerja, Buletin Psikologi Jakarta pustaka
- Fauzi M Nur (2020) Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

- Ghozali, I., 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginda sumardhika (2018) pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah
- Guswan Mulyadin (2020) pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kota Bima Nusa Tenggara Barat (NTB)
- Hakim Nasution, 2015. Perencanaan & pengendalian produksi, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, M., S., P., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, EdisiRevisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibnu Sina (2017) Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Ladan lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu
- Kreitner dan Kinicki, 2013, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Made apsari (2020) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan kebersihan kota
- Mangkunegara, A., P., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Munandar (2014). Psikologi kepribadian Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Nimran, Umar. 2015. Prilaku Organisasi. Jakarta : Kencana
- Nitisemito Alex S, 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Palan R, 2017, Competency Management, Teknis Mengimplementasikan Manajmen SDM Berbasis Kompensasi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi, PPM Jakarta
- Peterson, L.R., 2012, Squeezing The Antibiotic Balloon: The Impact of Antimicrobial Classes on Emerging Resistance, Evanston Northwestern Healthcare, The Feinberg School of Medicine at North western University, USA
- Robbins dan Coulter. 2015. Manajemen. Edisi ketujuh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein, Edgar H. (2014). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Siagian, P., S., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. Simamora, H., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak P. 2015 Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sobirin, Budaya kerja 2015: Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi, Yogyakarta: UPP-STIM YKPN,
- Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, 2012, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhartini, Eka. Islamic Human Resource. 2016. Alauddin University Press : Makassar
- Sunyoto Danang. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supardi. (2013) Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.
- Suryadi 2019, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Musi Rawas
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan.(2015). Evaluasi kinerja sumber daya manusia.Jakarta : Salemba Empat