

**PENGARUH KOMPENSASI, SARANA PRASARANA MELALUI
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
KABUPATEN BULUKUMBA**

*The Effects of Compensation, Infrastructure through Work Motivation on
Performance of Cleaning Officers at the Environmental and Forestry
Service of Bulukumba Regency*

Bohari

Email : aribetepe@yahoo.com
Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Bulukumba

Ansar

Email : ansar@stieamkop.ac.id
PPs STIE Amkop Makassar

Muhammad Tamrin

Email : muhammادتamrin@gmail.com
PPs STIE Amkop Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh kompensasi secara langsung terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. (2) Pengaruh sarana prasarana secara langsung terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. (3) Pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. (4) Pengaruh sarana prasarana secara langsung terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. (5) Pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. (6) Pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja petugas kebersihan melalui motivasi kerja di Kabupaten Bulukumba. (7) Pengaruh sarana prasarana secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif. Subjek penelitian ini adalah petugas kebersihan dalam lingkup Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba sebanyak 75 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis jalur yang sebelumnya dilakukan uji instrumen terhadap kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompensasi dan sarana prasarana terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. Kemudian, terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompensasi, sarana prasarana, dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. Adapun pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kompensasi dan sarana prasarana berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba.

Kata Kunci : Kompensasi, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja, Kinerja Petugas Kebersihan.

ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) The effect of direct compensation on work motivation of janitors in Bulukumba Regency. (2) Impact of infrastructure directly on the motivation of work of janitors in Bulukumba Regency. (3) The effect of direct compensation on the performance of janitors in Bulukumba Regency. (4) Impact of infrastructure directly on the performance of janitors in Bulukumba Regency. (5) Effect of direct work motivation on the performance of janitors in Bulukumba Regency. (6) The impact of indirect compensation on the performance of janitors through work motivation in Bulukumba Regency. (7) The effect of infrastructure indirectly on performance through work motivation of janitors in Bulukumba Regency.

This research is a research with descriptive and verification method approach. The subjects of this study were 75 cleaners in the scope of the Environmental and Forestry Service of the Regency of Bulukumba. The technique of collecting data using a questionnaire. The analysis technique uses path analysis, which previously tested the instrument on the survey with validity and reliability tests.

The results of this study indicate that there is a positive and significant direct influence between compensation and facilities on the motivation of work of janitors in Bulukumba Regency. Then, there is a positive and significant direct influence between compensation, facilities, and work motivation on the performance of janitors in Bulukumba Regency. The indirect impact indicates that compensation and infrastructure have a positive but not significant effect on performance through the motivation of work by janitors in Bulukumba Regency.

Keywords: Compensation, Infrastructure, Work Motivation, Performance of Cleaning Officer

LATAR BELAKANG

Wilayah perkotaan pada suatu daerah berfungsi sebagai pusat kegiatan ekonomi, tempat tinggal penduduk, pusat pendidikan dan sebagainya, sehingga peningkatan aktivitas tersebut berdampak kepada kuantitas serta kualitas limbah sampah yang dihasilkan, dan jika tidak dikelola dengan baik akan mempengaruhi lingkungan daerah kota.

Hal yang kurang pada petugas kebersihan antara lain lama penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai harapan, beberapa hasil pekerjaan tidak bersih, kerjasama yang masih kurang antar sesama petugas, dan lain sebagainya. Sebagaimana ditunjukkan pada fenomena dibawah ini:

Tabel 1.1
Kinerja Petugas Kebersihan Kabupaten Bulukumba

No	Uraian	Target	2017	2018	Naik/Turun
1	Penyelesaian Pekerjaan	100%	79%	75%	-4%
2	Hasil Pekerjaan	100%	82%	80%	-2%
3	Kerjasama	100%	75%	73%	-2%

Sumber: Data Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba Tahun 2017 - 2018

Berdasarkan table 1.1. tentang kinerja petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba menunjukkan bahwa ada tren penurunan kinerja dari tahun 2017-2018 yang dilihat dalam tiga aspek, yakni penyelesaian pekerjaan menurun sebanyak 4%, kemudian hasil pekerjaan menurun 2%, serta kerjasama yang ditunjukkan juga mengalami penurunan sebesar 2%. Olehnya itu perlu memperhatikan aspek perbaikan kinerja dari petugas kebersihan (Laporan Bidang Persampahan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2018). Salah satu pelayanan yang harus dioptimalkan adalah terkait dengan pengelolaan sampah termasuk dalam pelayanan publik yang bertujuan untuk melayani masyarakat dalam pengelolaan sampah yang dihasilkan.

Salah satu yang menjadi perhatian penting oleh pemerintah daerah adalah kinerja dari personil atau petugas kebersihan dalam menjaga kebersihan di wilayah perkotaan. Salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yaitu Kabupaten Bulukumba berupaya untuk menciptakan kondisi lingkungan yang bersih dan berharap dapat meraih penghargaan Adipura, bahkan di wilayah Sulawesi Selatan, kabupaten yang lolos ke tingkat penilaian Adipura hanya dua kabupaten, yakni Bulukumba dan Kabupaten Bantaeng. Perubahan signifikan yang telah dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Bulukumba yakni dengan membagi petugas kebersihan menjadi dua shift kerja. Oleh karena itu, untuk dapat mendukung harapan pemerintah Kabupaten Bulukumba tersebut untuk fokus pada sumber daya manusia dalam pengendalian kebersihan, maka dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja petugas kebersihan.

Kinerja pegawai yang selalu menurun ini dikarenakan oleh salah satunya karena kurangnya motivasi dalam bekerja yang menyebabkan turunnya hasil kerja yang akan dapat berdampak kepada proses berjalannya pekerjaan. Oleh karena itu, perlunya untuk memperhatikan motivasi kerja agar antara organisasi dan pegawai dalam hal ini petugas kebersihan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Dalam rangka perbaikan motivasi kerja pegawai, maka diperlukan faktor yang dapat meningkatkan motivasi sehingga juga dapat berdampak kepada kinerja pegawai, diantaranya yaitu faktor kompensasi (Rizal, *et al.*, 2015; Sahban, 2015; Ulfa, 2013) serta sarana prasarana (Dewi, 2012; Munawirsyah, 2017; Anggrainy, *et al.*, 2018). Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang yaitu dengan cara meningkatkan kompensasi misalnya dalam hal gaji dan pemberian insentif tambahan, tetapi untuk mendapatkan hal tersebut dilihat terlebih dahulu dari proses dan hasil kerjanya. Disamping meningkatkan motivasi, kompensasi juga dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pegawai atau karyawan (Komara dan Nelliwati, 2014; Mariana, *et al.*, 2018; Anggrainy, *et al.*, 2018; Wijaya dan Andreani, 2015). Disamping itu, faktor fasilitas kerja atau sarana prasana juga akan dapat mempengaruhi peningkatan motivasi dan kinerja petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba.

Disamping itu, yang menjadi kendala adalah beberapa wilayah perkotaan terlihat masih kurangnya kesadaran masyarakat untuk membuang sampah pada tempat yang telah disediakan oleh Dinas Kebersihan, sehingga ada beberapa sampah yang tidak terangkut.

Jika dilihat dari fenomena yang terjadi maka adanya masalah mengenai motivasi kerja yang berdampak pada kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan sarana prasarana yang memegang peranan penting yang cukup signifikan. Disamping itu, adanya perbedaan hasil penelitian yakni penelitian oleh Rizal, *et al.*, (2014) menemukan bahwa kompensasi justru tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dan hanya mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Kemudian, Muchtar (2016) menemukan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun dampak yang ditimbulkan dari belum adanya kompensasi, motivasi kerja dan kurangnya sarana dan prasarana kebersihan yang menyebabkan tidak maksimalnya pelayanan kebersihan dan terjadinya penurunan kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga berpengaruh pada kondisi kerja karyawan (Sedarmayanti, 2014). Bentuk kompensasi bukan hanya berupa upah dan gaji, tetapi ada banyak contohnya seperti tunjangan dan sebagainya (Sedarmayanti, 2014). Sejalan dengan itu, dalam teori Teori Kompensasi Ekonomi Pasar (Terry dan Rue, 2009) Teori ekonomi pasar adalah penciptaan suatu harga upah atau bayaran yang didasarkan atas kekuatan tawar-menawar atau negosiasi pekerja dengan pihak manajemen perusahaan.

Sarana Prasarana

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan bahwa: Sarana kerja kantor adalah suatu fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintah daerah dalam pencapaian sarana yang ditetapkan, antara lain: ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sarana kantor merupakan suatu fasilitas pelengkap berupa barang atau benda bergerak secara langsung dapat digunakan untuk memudahkan pelaksanaan proses kegiatan kantor dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Contoh sarana kantor seperti meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, mesin-mesin kantor, peralatan atau perlengkapan kantor dan lain sebagainya.

Lukas Dwiantara dan Rumsari Hadi Sumata (2004) yang menyatakan bahwa pengelolaan sarana dan prasarana kantor meliputi:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengawasan
4. Pengadaan
5. Pencatatan inventarisasi
6. Penyimpanan atau penggudangan
7. Pendistribusian
8. Pemeliharaan
9. Penghapusan

Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2011) bahwa motivasi merupakan suatu kondisi dimana ada dorongan dari jiwa untuk mencapai suatu prestasi kerja dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2010) bahwasanya motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak sehingga mampu menciptakan seseorang untuk lebih bergairah (semangat) dalam bekerja, sehingga timbul rasa ingin bekerja sama, dan melakukan pekerjaan secara efektif dan terintegrasi demi pencapaian kepuasan kepuasan kerja. Atau dengan kata lain melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan

sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu teori motivasi yakni Teori Kebutuhan Berprestasi (McClelland Theory of Needs) Teori ini dikemukakan oleh David Mc.Clelland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh *Need for Achievemen* (nAch), *Need for Power* (nPo) dan *Need for Affiliation* (nAff).

Kinerja Petugas Kebersihan

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai. Pencapaian hasil kinerja yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan dari perusahaan. Mangkunegara (2011) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai ketika melakukan pekerjaan atau tugas sejalan dengan tanggung jawab sebagaimana yang telah diamanahkan kepadanya. Demikian halnya dengan Sedarmayanti (2014) yang mengungkapkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai atau diperoleh individu dan kelompok orang pada suatu organisasi, sejalan dengan tanggung jawab serta dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan legal atau tanpa melanggar aturan/ hukum yang berlaku.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paradigma yang disebutkan diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu :

1. Terdapat pengaruh kompensasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba
2. Terdapat pengaruh sarana prasarana positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba
3. Terdapat pengaruh kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba
4. Terdapat pengaruh sarana prasarana positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba
6. Terdapat pengaruh kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan melalui motivasi kerja di Kabupaten Bulukumba
7. Terdapat pengaruh sarana prasarana positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan melalui motivasi kerja di Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi motivasi kerja dan kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba, sedangkan Metode verifikatif digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu seberapa besar kompensasi serta sarana prasarana mempengaruhi motivasi kerja serta berimplikasi pada kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Bulukumba di Kabupaten Bulukumba. Objek pada penelitian ini adalah seluruh petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba. Penelitian yang dilakukan diperkirakan sekitar 3 (tiga) bulan. Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi, sarana dan prasarana melalui motivasi kerja terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba maka populasi yang diambil adalah seluruh petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 300 Orang yang terdiri dari 130 orang petugas kebersihan jalan, 60 orang petugas kebersihan taman dan 60 orang petugas tempat pemrosesan akhir sampah (TPA) dengan jumlah sampel 75 orang. Kriteria responden yang dijadikan sebagai sampel yaitu: 1. Berdasarkan tingkat pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan.

Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui bentuk hubungan antara X terhadap Y dan implikasinya terhadap Z melalui teknik analisis jalur (*path analysis*). Tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antar variabel. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel-variabel yang dikaji, dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah Kompensasi (X1), Sarana Prasarana (X2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja (Z).

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Jalur

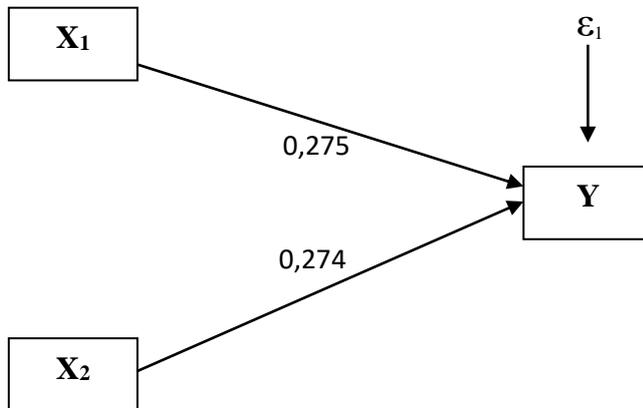
Tabel 1
Koefisien Jalur Model Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.938	2.097		9.033	.000
Kompensasi	.188	.074	.275	2.542	.013
Sarana Prasarana	.285	.112	.274	2.534	.013

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2019

Dari hasil perhitungan koefisien jalur yang diperoleh dapat dihitung besar pengaruh variabel yang dihipotesiskan. Sehingga dapat digambarkan hubungan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, sebagai berikut:



Gambar 1

Diagram Jalur Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Dengan memperhatikan tabel dan gambar di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = 0,275X_1 + 0,274X_2 + \varepsilon$$

Tabel 2

Koefisien Jalur Model Kedua

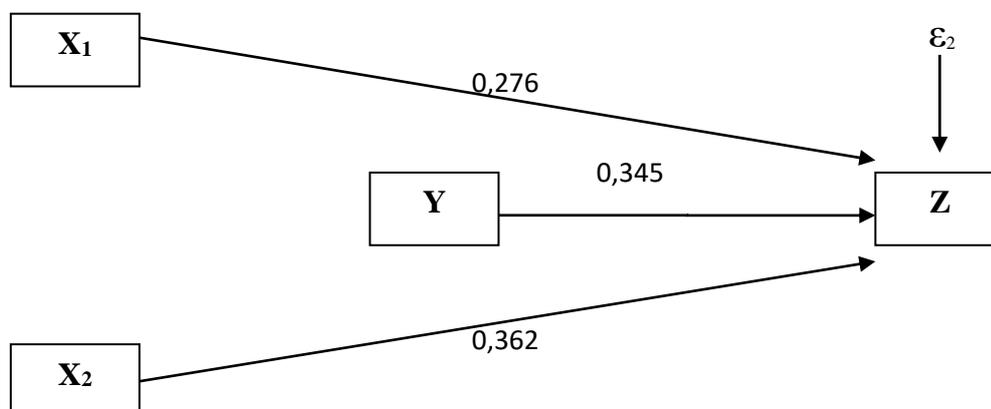
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.096	3.202		3.465	.001
Kompensasi	.249	.081	.276	3.087	.003
Sarana Prasarana	.497	.123	.362	4.051	.000
Motivasi Kerja	.456	.123	.345	3.700	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2019

Dari hasil perhitungan koefisien jalur yang diperoleh dapat dihitung besar pengaruh variabel yang dihipotesiskan. Sehingga dapat digambarkan hubungan pengaruh X₁, X₂, dan Y terhadap Z, sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Jalur Pengaruh X1, X2, dan Y terhadap Z

Dengan memperhatikan tabel dan gambar di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Z = 0,276X_1 + 0,362X_2 + 0,345Y + \epsilon_2$$

Tabel 3
Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Koefisien Jalur	Standardized Coefficient Beta	T Hitung	Sig.
X1 → Y	0,275	2,542	0,013
X2 → Y	0,274	2,534	0,013
X1 → Z	0,276	3,087	0,003
X2 → Z	0,362	4,051	0,000
Y → Z	0,345	3,700	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2019

Pengujian hipotesis pada pengaruh langsung dari tabel 3 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (X1 → Y)

Dari tabel diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai sebesar 0,275, nilai t_{hitung} sebesar 2,542, dan signifikansi sebesar 0,013. Dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar 2,542 dengan signifikan pada $0,013 < 0,05$ serta nilai koefisien bertanda positif, maka ini berarti kompensasi (X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, hipotesis diterima.

2. Pengujian hipotesis kedua ($X_2 \rightarrow Y$)
Dari tabel diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengaruh sarana prasarana (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai sebesar 0,274, nilai t_{hitung} sebesar 2,534, dan signifikansi sebesar 0,013. Dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar 2,534 dengan signifikan pada $0,013 < 0,05$ serta nilai koefisien bertanda positif, maka ini berarti sarana prasarana (X_2) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, hipotesis diterima.
3. Pengujian hipotesis ketiga ($X_1 \rightarrow Z$)
Dari tabel diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja petugas kebersihan (Z) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai sebesar 0,276, nilai t_{hitung} sebesar 3,087, dan signifikansi sebesar 0,003. Dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar 3,087 dengan signifikan pada $0,003 < 0,05$ serta nilai koefisien bertanda positif, maka ini berarti kompensasi (X_1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z) petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, hipotesis diterima.
4. Pengujian hipotesis keempat ($X_2 \rightarrow Z$)
Dari tabel diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengaruh sarana prasarana (X_2) terhadap kinerja petugas kebersihan (Z) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai sebesar 0,362, nilai t_{hitung} sebesar 4,051, dan signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar 4,051 dengan signifikan pada $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien bertanda positif, maka ini berarti sarana prasarana (X_2) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z) petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, hipotesis diterima.
5. Pengujian hipotesis kelima ($Y \rightarrow Z$)
Dari tabel diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja petugas kebersihan (Z) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai sebesar 0,345, nilai t_{hitung} sebesar 3,700, dan signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} sebesar 3,700 dengan signifikan pada $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien bertanda positif, maka ini berarti motivasi kerja (Y) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z) petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung X1 terhadap Y dan Z

Koefisien Jalur	Nilai Koefisien Jalur
X1 → Y	0,275
Y → Z	0,345
X1 → Y → Z	0,275 x 0,345 = 0,095

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2019

Dari tabel 4 diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) terhadap terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai sebesar 0,095, adapun pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap terhadap kinerja (Z) tanpa memperhatikan motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,275. Maka ini berarti kompensasi (X1) memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, hipotesis ditolak.

Tabel 5
Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung X2 terhadap Y dan Z

Koefisien Jalur	Nilai Koefisien Jalur
X2 → Y	0,274
Y → Z	0,345
X2 → Y → Z	0,274 x 0,345 = 0,094

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2019

Dari tabel 5 diperoleh nilai koefisien jalur untuk pengaruh tidak langsung sarana prasarana (X2) terhadap terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai sebesar 0,094, adapun pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap terhadap kinerja (Z) tanpa memperhatikan motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,274. Maka ini berarti sarana prasarana (X1) memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, hipotesis ditolak.

Tabel 6
Rekap 7 Variabel Hasil Uji t

Koefisien Jalur	<i>Standardized Coefficient Beta</i>	<i>T Hitung</i>	<i>Sig.</i>
X1 → Y	0,275	2,542	0,013
X2 → Y	0,274	2,534	0,013
X1 → Z	0,276	3,087	0,003
X2 → Z	0,362	4,051	0,000
Y → Z	0,345	3,700	0,000
X1 → Y → Z	0,094	-	-
X2 → Y → Z	0,095	-	-

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2019

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,275 serta nilai t_{hitung} sebesar 2,542 dengan signifikan pada $0,013 < 0,05$. Olehnya itu, implikasinya adalah jika kompensasi semakin tinggi, maka petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba akan memiliki motivasi kerja yang semakin tinggi pula, sebaliknya jika kompensasi semakin rendah, maka motivasi kerja petugas kebersihan juga akan semakin rendah.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan peneliti sebelumnya yakni Rizal, *et al.*, (2015) yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi; Sahban (2015) yang menemukan bahwa pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan; Ulfa (2013) yang menemukan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan; serta Anggraeny, *et al.*, (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,274 serta nilai t_{hitung} sebesar 2,534 dengan signifikan pada $0,013 < 0,05$. Olehnya itu, implikasinya adalah jika sarana prasarana kerja semakin baik, maka petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba akan memiliki motivasi kerja yang semakin tinggi pula,

sebaliknya jika sarana prasarana kerja semakin buruk, maka motivasi kerja petugas kebersihan juga akan semakin rendah.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan peneliti sebelumnya yakni Munawirsyah (2017) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; Dewi (2012) yang menemukan bahwa Fasilitas berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga upaya yang dapat dilakukan oleh adalah dengan meningkatkan fasilitas yang dapat meningkatkan motivasi kerja; dan serta Anggraeny, *et al.*, (2018) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Petugas Kebersihan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,276 serta nilai t_{hitung} sebesar 3,087 dengan signifikan pada $0,003 < 0,05$. Olehnya itu, implikasinya adalah jika kompensasi semakin tinggi, maka petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba akan memiliki kinerja yang semakin tinggi pula, sebaliknya jika kompensasi semakin rendah, maka kinerja petugas kebersihan juga akan semakin rendah.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan peneliti sebelumnya yakni Mariana, *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng; Komara dan Nelliwati (2014) yang menemukan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai; Wijaya dan Andreani (2015) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Petugas Kebersihan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,362 serta nilai t_{hitung} sebesar 4,051 dengan signifikan pada $0,000 < 0,05$. Olehnya itu, implikasinya adalah jika sarana prasarana kerja semakin baik, maka petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba akan memiliki kinerja yang semakin tinggi pula, sebaliknya jika sarana prasarana kerja semakin buruk, maka kinerja petugas kebersihan juga akan semakin rendah.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan peneliti sebelumnya yakni Munawirsyah (2017) yang menemukan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; Prasetyo (2015) yang menemukan bahwa manajemen sarana prasarana memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Hartono (2014) yang menemukan

bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Kebersihan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,345 serta nilai t_{hitung} sebesar 3,700 dengan signifikan pada $0,000 < 0,05$. Olehnya itu, implikasinya adalah jika motivasi kerja semakin tinggi, maka petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba akan memiliki kinerja yang semakin tinggi pula, sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah, maka kinerja petugas kebersihan juga akan semakin rendah.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan peneliti sebelumnya yakni Rizal, *et al.*, (2015) yang menemukan bahwa motivasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; Prasetyo (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau; Mariana, *et al.*, (2018) yang menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng; serta Wijaya dan Andreani (2015) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan kabupaten Bulukumba melalui motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,095, adapun pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap terhadap kinerja (Z) tanpa memperhatikan motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,275. Maka ini berarti kompensasi (X1) memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba. Olehnya itu, implikasinya adalah jika kompensasi semakin tinggi, kemudian diikuti dengan peningkatan motivasi kerja, maka petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba akan memiliki kinerja yang semakin tinggi namun pengaruhnya tidak begitu nyata (tidak signifikan).

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan kabupaten Bulukumba melalui motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,094, adapun pengaruh langsung sarana prasarana (X2) terhadap terhadap kinerja (Z) tanpa memperhatikan motivasi

kerja (Y) adalah sebesar 0,274. Maka ini berarti sarana prasarana (X2) memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Z) melalui motivasi kerja (Y) petugas kebersihan Kabupaten Bulukumba. Olehnya itu, implikasinya adalah jika sarana prasarana semakin baik, kemudian diikuti dengan peningkatan motivasi kerja, maka petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba akan memiliki kinerja yang semakin tinggi namun pengaruhnya tidak begitu nyata (tidak signifikan).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian, dihasilkan suatu kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab perumusan masalah penelitian dan sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba.
2. Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba.
4. Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Kabupaten Bulukumba.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan melalui motivasi kerja di Kabupaten Bulukumba.
7. Sarana prasarana berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan melalui motivasi kerja di Kabupaten Bulukumba.

REFERENSI :

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Arif, M., Buyung, B., & Dammar, B. (2018). Analisis Pengaruh Diklat, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Dewi, R. (2012). Pengaruh Fasilitas terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Inap BLUD RS Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.
- Dwiantara, L & Sumarto, R. H. (2004). *Manajemen Logistik Pedoman Praktis bagi Sekretaris dan Staf Administrasi*. Jakarta: PT Grasindo

- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Komara, A. T., & Nelliwati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- Laporan Tahunan Bidang Persampahan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan 2019.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia cetakan pertama, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Muchtar. 2016. The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees. *Sinergi*, Volume 6 Number 2.
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-51.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah
- Prasetyo, T. (2015). Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka*.
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Djumahir, M. R. (2014). Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (studies at local revenue management in Kendari city). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64-79.
- Sahban, H. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi* 7 (7).
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil. *Seventh Printing. Bandung: Refika Aditama*.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2009). Dasar-dasar Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia pada PT. *Bumi Aksara, Jakarta, Alih Bahasa GA Ticoalu*

Ulfa, M. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).

Wijaya, T. & Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.