

PENGARUH DISPLIN KERJA MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KERBERSIHAN KOTA DENPASAR

Ni Putu Diah Sintya Dewi, Nyoman Mustika, Saptia Rini Widyawati

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: diah23@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja motivasi dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Dan Kebersihan Kota Denpasar. Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar yang berlokasi di Kota Denpasar yang beralamat Jl. Majapahit No.6, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Adapun yang menjadi objek pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar yang terkait dengan disiplin kerja, motivasi dan kompesasi pada kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden. Metode pengambilan sampel dengan metode sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini sejumlah 37 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with the authority and responsibility of each in an effort to achieve organizational goals illegally, does not violate the law and does not conflict with morals and ethics. Factors that influence employee performance include work discipline, motivation and compensation. This study aims to determine the effect of work discipline, motivation, and compensation on employee job satisfaction at the Denpasar City Environment and Sanitation Service. Denpasar City Environment and Hygiene Service, located in Denpasar City, whose address is Jl. Majapahit No. 6, Dauh Puri Kaja, Kec. North Denpasar, Denpasar City, Bali 80231. The objects in this study were employees of the Denpasar City Environment and Sanitation Service who were related to work discipline, motivation and compensation on employee performance at the Denpasar City Environment and Sanitation Service. The population in this study were all employees of the Denpasar City Environment and Sanitation Service, totaling 37 people. This study uses all members of the population as respondents. Sampling method with census method or saturated sample. Thus the number of samples used in this study amounted to 37 people. Data collection methods used in this research are observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline, motivation, and compensation had a positive and significant effect on employee performance at the Denpasar City Environment and Sanitation Service.

Keywords: work discipline, motivation, compensation and employee performance

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat menjadi ASN adalah pegawai negeri yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang mengabdikan dan bekerja untuk pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang didalamnya termuat seluruh peraturan mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemerintah Daerah dalam menerapkan peraturan tersebut maka dibuatkan peraturan lebih rinci dan terpisah, tetapi harus tetap berpatokan dan tidak boleh menyimpang dari Undang-Undang yang berlaku, sehingga tugas pokok dan fungsi pegawai dijalankan sesuai dengan pembagiannya, dengan tujuan utama adalah memberikan pelayanan publik yang prima dan dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat (Anggaryani:2022).

Instansi yang ada di daerah ada berbagai macam dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di setiap kota dan kabupaten dibantu oleh instansi-instansi atau badan-badan atau organisasi perangkat daerah dalam rangka upaya mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar yang ada di Denpasar adalah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar, dengan jumlah pegawai non PNS yang lebih banyak, maka kinerjanya harus ditingkatkan semaksimal mungkin. Hal ini merupakan upaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan prima.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat

penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan tidak terkecuali lembaga pemerintahan. Menurut Hasibuan (2018:2), sumber daya atau aset yang wajib dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dapat dibagi menjadi 6 kategori yang dapat disingkat menjadi 6 M, yaitu: 1) *Man* (manusia); 2) *Money* (financial); 3) *Material* (fisik); 4) *Machine* (teknologi); 5) *Method* (metode); dan 6) *Market* (pasar). Rafiie (2017:9) menyatakan bahwa: "Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi dalam jangka panjang sangat tergantung dari tersedianya sumber daya manusia yang handal". Menurut Ansory (2018:59) Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Ricardianto (2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Menurut Hamali (2018)

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pangabean, 2018:5).

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut:

Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan. Tanggung Jawab. Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang lingkungan hidup dan kebersihan yang ada di Kota Denpasar yang beralamat Jl. Majapahit No.6, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Meperjakan sebanyak 71 orang karyawan kontrak administrasi. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, terkadang perusahaan menghadapi permasalahan pada bidang pengelolaan sumber daya manusianya, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Berbagai kegiatan yang dilakukan, seperti pelayanan kepada masyarakat demi meningkatkan kenyamanan pada publik. Demi kelancaran kegiatan yang dilakukan tersebut maka perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dengan kinerja yang memuaskan. Untuk itu perlu adanya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan untuk menjadi pacuan agar mendapatkan hasil kerja yang optimal. Tentu terdapat beberapa kendala dalam kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang tentu mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar adalah menurunnya kinerja pegawai dari tahun 2020 sampai tahun 2021. Penurunan kinerja dengan kriteria penilaian kinerja baik sebesar 5,00% yaitu 59,32% pada tahun 2020 menjadi 54,32% pada tahun 2021. Tentunya ini akan berdampak tidak baik terhadap organisasi dan harus segera mendapat perhatian khusus dari Bagian Kepegawaian di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar. Dan berikut merupakan data penilaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar dari tahun 2020 sampai tahun 2021.

Tabel 1
Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Lingkungan Hidup dan
Kebersihan Kota Denpasar

| Penilaian | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | |
|-----------|--------------|------------|------------|------------|
| | Jumlah Orang | Persentase | Jml Orang | Persentase |
| Baik | 20 | 59,32 | 15 | 54,32 |
| Cukup | 12 | 37,29 | 10 | 35,53 |
| Kurang | 5 | 3,39 | 12 | 10,15 |
| Total | 37 | 100,00 | 37 | 100,00 |

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai yaitu pada tahun 2021 hanya 15 orang pegawai (54,32%) yang mendapat nilai baik dibandingkan dengan tahun 2020 sebanyak 20 orang (59,32%). Kriteria penilaian kinerja cukup menurun dari 12 orang (37,29%) pada tahun 2020 menjadi 10 orang (35,53%) di tahun 2021. Dan kriteria penilaian kinerja karyawan dengan nilai kurang baik bertambah dari 5 orang (3,39%) pada tahun 2020 menjadi 12 orang (10,15%) di tahun 2021. Jadi pencapaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar berdasarkan data penilaian pegawai pada Bagian Kepegawaian dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan diantaranya adalah Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik (Utari & Rasto, 2019). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Syafrina,2017). Disiplin adalah fungsi

operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Syafrina,2017). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Iptian Dkk,2020), (Syafrina,2017), (Utari & Rasto,2020), (Dewi & Trihudiyatmanto,2020) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka kinerja juga akan meningkat. Namun, berbeda hasil dengan penelitian (Sanjaya,2020) dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas disiplin kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Pemasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar adalah disiplin kerja, faktor yang terjadi adalah beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga harus diselesaikan oleh karyawan lain dengan demikian tidak terdapatnya pembagian tugas yang adil yang membuat beberapa karyawan mengeluh karena banyaknya pekerjaan yang seharusnya tidak menjadi tugasnya. Selain itu beberapa karyawan juga tidak datang pada jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dan mengutamakan kegiatan pribadi pada jam kerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai

faktor pendorong perilaku seorang (Sudjatmoko & Rusilowati,2022) Motivasi adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sudjatmoko & Rusilowati,2022). Menurut (Syafuruddin Dkk,2021) Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan ketrampilan personel serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan. mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Sudjatmoko & Rusilowati,2022), (Sunarsi Dkk,2021), (Ma'ruf & Ummul Chair,2020), (Orocomna Dkk,2018), dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda hasil dengan penelitian (Syafuruddin Dkk,2021) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas motivasi kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar adalah motivasi, permasalahan motivasi kerja adalah kurangnya wewenang yang dimiliki karyawan sedangkan tanggung jawab yang pikul sangatlah besar dan imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Pemimpin yang bijak adalah mereka yang juga mengerti dengan kondisi dan kebutuhan karyawan yang bekerja di bawahnya. Atasan seharusnya

tidak hanya memprioritaskan masalah pencapaian tujuan tetapi juga lebih peka terhadap keadaan SDM karena bagaimanapun merekalah yang menggerakkan setiap ide dan rencana yang telah disusun. Tanpa karyawan,kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Perusahaan dapat terlibat langsung dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan berbagai cara seperti sesekali berikan pujian yang dapat membuat karyawan merasa dihargai jerih payahnya,memberikan kata-kata yang dapat membangkitkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan Fransiskus Billy Sandy (2019) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi tinggi dan rendahnya turnover intention. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ghafoor (2017) beberapa studi empiris telah menemukan bahwa ketidakpuasan pada kompensasi adalah faktor yang mendominasi niat pergantian karyawan. Menurut penelitian Agrisna Puspita Sari (2018) kompensasi merupakan masalah yang sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan. Sebab karena adanya kompensasi, seseorang mau menjadi karyawan di perusahaan tertentu.

Menurut Handoko (2018:155)“kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.Menurut Mangkunegara (2019:83)“kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar adalah

kompensasi. Permasalahan ini dapat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain motivasi, kompensasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, pekerjaan yang banyak membuat karyawan merasa apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan hasil yang mereka terima. Perusahaan dapat terlibat dalam pemberian kompensasi seperti, memberikan bonus bagi karyawan yang bekerja lembur, memberikan bonus terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya melebihi dari apa yang diharapkan, memberikan tunjangan hari raya pada saat hari raya, memberikan cuti liburan bagi karyawan untuk mengurangi stress kerja.

II TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan merupakan pembentukan dari sebuah rencana kegiatan yang dibuat untuk memotivasi dan membimbing seorang atau kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang spesifik (Daudkhanne, 2017). Teori penetapan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 (Yusuf, 2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan.

2. *Disiplin Kerja*

Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik (Utari & Rasto, 2019). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Syafriana, 2017). Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Syafriana, 2017). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Rivai dalam Sinambela (2016:355-356) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja etis

3. *Motivasi*

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang (Sudjatmoko & Rusilowati, 2022). Motivasi adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sudjatmoko & Rusilowati, 2022). Menurut (Syafriuddin Dkk, 2021) Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan ketrampilan personel serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan. mencapai tujuan dan sasaran

organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

4. Kompensasi

Penelitian yang dilakukan Fransiskus Billy Sandy (2019) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi tinggi dan rendahnya turnover intention. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ghafoor (2017) beberapa studi empiris telah menemukan bahwa ketidakpuasan pada kompensasi adalah faktor yang mendominasi niat pergantian karyawan. Menurut penelitian Agrisna Puspita Sari (2018) kompensasi merupakan masalah yang sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan. Sebab karena adanya kompensasi, seseorang mau menjadi karyawan di perusahaan tertentu. Menurut Sinambela (2016) indikator-indikator kompensasi adalah:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

5. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang

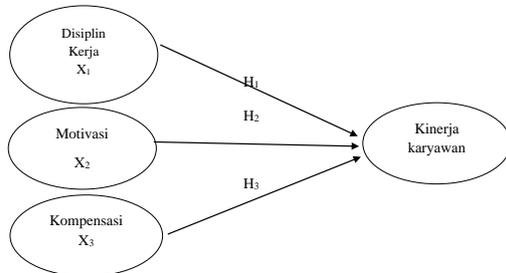
mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (Falah, dkk. 2021:60) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Berpikir

Gambar 3.2
Kerangka Konsep



Sumber: Pemikiran Penelitian (2022)

2. Hipotesis Penelitian

- 1) H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) H_3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV METODE PENELITIAN

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar yang berlokasi di Kota Denpasar yang beralamat Jl. Majapahit No.6, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Adapun yang menjadi objek pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar yang terkait dengan disiplin kerja, motivasi dan kompesasi pada kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden. Metode pengambilan sampel dengan metode sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini sejumlah 37 orang. Metode pengumpulan

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji asumsi klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil uji Normalitas

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | |
|---|--------------------------------|-----------|
| | <i>Unstandardized Residual</i> | |
| N | 37 | |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | ,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | ,50135197 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | ,114 |
| | <i>Positive</i> | ,114 |
| | <i>Negative</i> | -,068 |
| <i>Test Statistic</i> | ,114 | |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | ,200 ^c | |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Lampiran : 6

Tabel 2 di atas dapat di lihat bahwa *asympt. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | ,355 | ,804 | | ,442 | ,661 | |
| | X1 | ,435 | ,062 | ,530 | 6,988 | ,000 | 2,424 |
| | X2 | ,197 | ,049 | ,233 | 3,994 | ,000 | 1,442 |
| | X3 | ,401 | ,089 | ,335 | 4,522 | ,000 | 2,322 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran : 6

Tabel 3 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Glejser

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | ,276 | ,417 | | ,662 | ,513 |
| | X1 | -,047 | ,032 | -,376 | - | ,159 |
| | X2 | -,007 | ,026 | -,053 | -,263 | ,794 |
| | X3 | ,057 | ,046 | ,317 | 1,241 | ,223 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 6

Tabel 4 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X₁), Motivasi (X₂) dan Kompensasi (X₃) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai absolute ei), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

2. Analisis Kuantitatif

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | sig |
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | ,355 | ,804 | | ,442 |
| | X1 | ,435 | ,062 | ,530 | 6,988 |
| | X2 | ,197 | ,049 | ,233 | 3,994 |
| | X3 | ,401 | ,089 | ,335 | 4,522 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,355 + 0,435 X_1 + 0,197X_2 + 0,401X_3$$

- a) a = 0,355 artinya apabila Disiplin kerja (X₁), Motivasi (X₂) dan Kompensasi(X₃) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja pegawai sebesar 0,355
- b) b₁ = 0,435 artinya apabila Disiplin kerja (X₁) meningkat sedangkan Motivasi (X₂) dan Kompensasi(X₃) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja pegawai (Y)
- c) b₂ = 0,197 artinya apabila Motivasi (X₂) meningkat sedangkan Disiplin kerja (X₁) dan Kompensasi(X₃) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai (Y).
- d) b₃ = 0,401 artinya apabila Kompensasi(X₃) meningkat sedangkan Disiplin kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Disiplin kerja (X₁) Motivasi (X₂), dan Kompensasi (X₃)

terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi meningkat maka Kinerja pegawai akan ikut juga meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila variabel Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi menurun maka Kinerja pegawai akan ikut juga menurun .

2) Hasil Analisis determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| <i>Model Summary^b</i> | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of Estimate |
| 1 | ,960 ^a | ,922 | ,915 | ,52365 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | |

Sumber : Lampiran 7

Tabel 6 dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,915 atau 91,5 %, artinya Disiplin kerja (X_1) Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar adalah sebesar 91,5 %. dan sisanya 8,5% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3) Hasil Uji t (t-test)

Tabel 7
Hasil Uji t (t-test)

| <i>Coefficients^a</i> | | | | | | |
|---------------------------------|------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|
| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,355 | ,804 | | ,442 | ,661 |
| | X1 | ,435 | ,062 | ,530 | 6,988 | ,000 |
| | X2 | ,197 | ,049 | ,233 | 3,994 | ,000 |
| | X3 | ,401 | ,089 | ,335 | 4,522 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber : Lampiran 7

Tabel 7 tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Disiplin kerja (X_1)

Berdasarkan pada Tabel 5.17 *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Disiplin kerja (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,435 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X_1) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar, hal ini berarti apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat, dan hipotesis terbukti.

b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan pada Tabel *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Motivasi (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,197 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi (X_2) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti

H₀ ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar, artinya apabila Motivasi (X₂) ditingkatkan maka Kinerja pegawai akan meningkat dan hipotesis terbukti.

c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kompensasi (X₃)

Berdasarkan pada Tabel 5.17 *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Kompensasi (X₃) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,401 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi (X₃) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H₀ diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar, artinya apabila Kompensasi meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat dan hipotesis terbukti.

3. Pembahasan hasil penelitian

1) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Melayu Hasibuan, 2015:193). Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Disiplin kerja (X₁) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,435 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X₁) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H₀ ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar, hal ini berarti

apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian tentang pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi & Susanti (2019), Meutia & Husada (2019), Kuswati (2020), dan Yuliana, dkk. (2021) mengatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Robbins (2016) bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Motivasi (X₂) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,409 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi (X₂) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H₀ ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar, artinya apabila Kompensasi ditingkatkan maka Kinerja pegawai akan meningkat. Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Motivasi (X₂) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,197 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X₁) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H₀ ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X₁) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar, hal ini berarti apabila Disiplin kerja meningkat maka

Kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Aqsa (2019), Nurbeti & Sitepu (2020), Ameen & Baharom (2019), dan Niati, dkk. (2021) mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Jufrizen (2019) menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Jadi Motivasi dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan pegawai yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Sutrisno (2016) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Hasil analisis uji *t Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Kompensasi (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,401 dan dengan Signifikansi *t*-hitung untuk variabel Kompensasi (X_3) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar, artinya apabila Kompensasi meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian Penelitian mengenai

pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Fransiska (2019), Widiantari & Santoso (2019), Taufek & Mustafa (2018), dan Yusuf (2021) mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad et al. (2019) menunjukkan motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Pegawai meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar .
- 2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar ..
- 3). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kompensasi Pegawai meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar .

2. Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin

menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar adalah sebagai berikut:

- 1) Saran bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar .
 - a) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja dengan tingkat kewaspadaan tinggi dan Selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan. memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar untuk memotivasi pegawai supaya meningkatkan kewaspadaan dalam menjalankan tugas kantor dan mematuhi maupun taat terhadap Peraturan yang berlaku yang bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai dalam bekerja
 - b) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Motivasi yaitu pada pernyataan Saya bekerja mendapatkan Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar untuk tetap Motivasi bagi pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai yang berprestasi untuk tetap bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
 - c) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Kompensasi yaitu pada pernyataan Saya menerima gaji sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap instansi memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar melalui bagian pengembangan pegawai agar memperhatikan tingkat keadilan dalam hal finansial secara adil dan merata. kegiatan Motivasi ini akan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkatkan produktivitas kerja. Mengurangi biaya karena waktu yang terbuang akibat kesalahan-kesalahan. Meningkatkan mutu hasil kerja pegawai terhadap tugas-tugas yang dikerjakan, sehingga secara tidak langsung adanya kegairahan kerja pegawai yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja pegawai agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar .

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- HASIBUAN, Nida Afifah Al Zahro. *Analisis Dampak Kebijakan Jaminan Kesehatan Nasional (Jkn) Terhadap Kualitas Sumber Daya*

- Manusia (Sdm) Di Indonesia*. 2018. PhD Thesis.
- SYAMSIR, Mutmainnah; Tamsah, Hasmin. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2018, Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2018 3.2: 48-77.
- NASUTION, Nurul Huda. *Pengaruh Pengorganisasian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Sakti Mandala Medan*. 2019. Phd Thesis. Universitas Dharmawangsa.
- SUSAN, Eri. Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2019, 9.2: 952-962.
- MULYANA, A. I.; DARNA, NANA; AZIS, MOCH BASARI. Pengaruh Human Capital Management Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Berdasarkan Persepsi Karyawan Yogya Department Store Cabang Ciamis). 2019.
- Jerusalem, A. A. A. M. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Kerajinan Jaket Kulit Manding Yogyakarta. *Prosiding Pendidikan Teknik Boga Busana*, 14(1).
- Praptiwi, M. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen). *VOLATILITAS*, 3(4).
- Febrianti, L., & Aslami, N. (2022). The Effect of Changes in the Performance of the Village Head on the Progress of the Unitary Village Community. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 3(3), 1041-1044.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224-239.
- Tyas, Y. I. W. (2020). Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada Elzatta Probolinggo. *Ecobuss*, 8(1), 28-39.
- HARYANTO, ARIF NUR, et al. *Analisis Pengaruh Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Personil Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat*. 2021. Phd Thesis. Perpustakaan Pascasarjana.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 238-245.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Mubarok, D. H. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi pada pegawai DISPENDUKCAPIL Kota Batu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja

- dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal Of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286-292.
- PUTRI, Agatha Josie Pinta; ANGGRAINI, Ni Putu Nita; RIBEK, Pande Ketut. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wangi Bali. *Emas*, 2022, 3.2: 69-78
- Humaira, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 28-34.
- Setiawan, Aris; Ali, Auzar; Setiawan, Adi. Effect Of Motivation On Employee Performance At Pt. Perkebunan Nusantara V Tandun Tapung Hulu. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2021, 3.1: 169-176.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1-19.
- BASORI, Miftahul Ainun Naim, et al. Abubakar, Rodliat Ramdhan Tackbir." Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung." *Jurnal Administrasi Negara* 24.1 (2018): 17-32. Awan, Abdul Ghafoor, and M. Tafique Tahir." Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance. *Economic Education Analysis Journal*, 2019, 8: 666-680.
- ASIH, Ratih Prameswari Wulan. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2021, 1.1: 25-35.
- PRAMESTI, Ariestya; SUTARMAN, Asep; ULZA, Emaridial. PENGARUH PELATIHAN Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Unit Sintelis Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.
- LESMASARI, Lesmasari. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Simplex*, 2019, 2.2.
- KAPLICK, Paul M., et al. An interdisciplinary framework for Islamic cognitive theories. *Zygon®*, 2019, 54.1: 66-85.
- Dewi, N. P. S., Widayani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Di Desa Adat Serangan. *Values*, 3(1), 13-24.
- Wahab, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 11(2), 127-140.
- Nurianto, Anggelika; Rompas, Welson Yappi; Kiyai, Burhanuddin. Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Absensi Finger Print Di

- Sdn 25 Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2020, 6.92.
- WIJAYA, Belly Okta. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentf Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2018, 1.4: 63-72.
- RISMA, Ganiar; ARWIAH, M. Yahya. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRBIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 2022, 8.1: 30-36.
- SUTEDJO, Adji Sigit; MANGKUNEGARA, Anwar Prabu. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 2013, 5.2: 120-129.
- SUSENO, Eta Setyawan; HAMID, Djamhur; RUHANA, Ika. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2014, 8.2.
- PUTRA, Udin; HASANUDDIN, Bakri; WIRASTUTI, Wiri. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2018, 4.1: 1-10.
- AHMAD, Laode Ismail. Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2017, 1.1.
- KRISTIANINGSIH, Diah Ayu. *Pengaruh Mutasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Indomart Kh Gholib Pringsewu Tahun 2018*. 2019. Phd Thesis. Universitas Muhammadiyah Pringsewu.
- APDILA, Miranda Nur, et al. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)*, 2021, 1.1: 73-84.
- HAMIDAH, Winda; SUHAR, Suhar; MUTIA, Agustina. *Analisis Sistem Bagi Hasil (Mukhabarah) Antara Petani Penggarap Dengan Pemilik Lahan Sawah Di Dusun Pulau Pinang Kabupaten Sarolangun Perspektif Ekonomi Islam*. 2021. Phd Thesis. Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- HARIYANTI, Tri, et al. *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Konsumen Membeli Air Galon Merek Aer Qua Di Kota Pontianak*. 2017. Phd Thesis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- ANDAYANI, Melia. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2020, 5.1: 797-804
- TANOTO, Wahyu; IRFA'I, Mochammad Arif. Pengaruh Orientasi Arah Serat Terhadap Kekuatan Tarik Dan Kekuatan Bending Komposit Berpenguat Serat E-Glass Dengan Matrik. *Jurnal Teknik Mesin*, 2021, 9.03: 53-58.
- SUSANTO, Andreas Agus. *Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Store Atmosphere terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Ayam Gepuk Pak Gembus Wotgandul Semarang)*. 2020. Phd Thesis. Unika Soegijapranata Semarang.