

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Pagar Alam

Eta Suryani^{1,*}, Zakaria Wahab², A.Feriyansyah³
¹²³ Universitas Lembah Dempo

* Email : eta311273@lembahdempo.ac.id , ²zakariawahab@lembahdempo.ac.id, ³feriyansyah@lembahdempo.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima 21 Agustus 2025

Direvisi 28 Agustus 2025

Diterbitkan 4 September 2025

Kata Kunci

Kompensasi

Disiplin Kerja

Motivasi

Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi, baik parsial maupun simultan, terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi 257 petugas kebersihan, sampel 72 responden ditentukan melalui rumus Slovin (10%) dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf kebersihan. Hal ini didukung oleh koefisien jalur sebesar 0,331, nilai t hitung sebesar 3,949 (lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,676), dan nilai P sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Disiplin kerja memberi pengaruh terkuat (koefisien jalur = 0,497), diikuti motivasi (0,434) dan kompensasi (0,331). Secara simultan, ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hal ini dibuktikan dengan uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai R-kuadrat 0,610, yang menunjukkan bahwa 61,0% variasi kinerja petugas kebersihan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama. Sisanya, 39,0%, berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen kunci organisasi karena berperan sebagai penggerak, pengelola, pengarah, dan pengendali sumber daya lain seperti modal dan teknologi. Menurut (Mangkunegara, 2005) SDM merupakan faktor krusial dalam organisasi karena memiliki kemampuan untuk berpikir, merasa, dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Sadili Samsudin dalam (Samsudin, 2019) juga menyatakan bahwa SDM mencakup individu-individu yang merancang, mengelola, dan melaksanakan seluruh kegiatan organisasi.

Dalam konteks pelayanan publik, sumber daya manusia yang unggul merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada publik. Hal ini sejalan dengan pandangan (Siagian, 2006) bahwa sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang harus dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas, dan pelayanan yang berkualitas merupakan indikator keberhasilan suatu instansi.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam berperan krusial dalam menjaga kebersihan lingkungan. Tenaga sanitasi, sebagai bagian dari sumber daya manusia dinas tersebut, memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan yang bersih dan sehat. Namun, observasi awal yang dilakukan peneliti pada Januari 2025 mengungkapkan berbagai permasalahan kinerja petugas, seperti keterlambatan pengangkutan sampah, area yang tidak dibersihkan dengan baik, dan keluhan masyarakat terkait kurangnya fasilitas pembuangan sampah.

Hasil survei awal terhadap 20 staf kebersihan menunjukkan bahwa faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kompensasi (30%), disiplin kerja (25%), dan motivasi (20%). Kompensasi merupakan penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi (Handoko, 2001). Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan individu terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja dalam (Samsudin, 2019) sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja (Afandi, 2021).

Meskipun Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam telah menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, termasuk seragam, alat pelindung diri, perlengkapan kebersihan, dan tempat istirahat, hal ini belum memberikan dampak positif terhadap kinerja staf. Masih banyak staf yang ditemukan tidak disiplin, kurang termotivasi, dan tidak berkinerja optimal. Hal ini menunjukkan bahwa, selain fasilitas, faktor-faktor lain seperti kompensasi yang adil, disiplin, dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja, tetapi sebagian besar dilakukan di sektor swasta dan industri (Permata Sari & Pancasasti, 2023) (Suryanti & Hidayat, 2022). Penelitian ini menawarkan hal baru dengan berfokus pada konteks kerja petugas kebersihan di sektor publik, khususnya di instansi pemerintah.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas jasa atau kontribusinya kepada organisasi (Hasibuan, 2014). Kompensasi mencakup pembayaran langsung seperti gaji, upah, insentif, dan bonus, serta kompensasi tidak langsung seperti kondisi kerja yang baik, jaminan sosial, asuransi, dan tunjangan lainnya (Bangun, 2012);(Sudaryo et al., 2018). Tujuan kompensasi adalah untuk menciptakan ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan kepatuhan terhadap peraturan pemerintah (Hasibuan, 2014). Kompensasi yang adil dan transparan sangat penting untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar mencapai kinerja optimal (Afandi, 2021)

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Hal ini mencerminkan sikap mental yang tercermin dalam perilaku kepatuhan, kepatuhan, keteraturan, dan

ketertiban (Samsudin, 2019). Disiplin yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena menumbuhkan tanggung jawab dan semangat kerja (Terry, 2020). Dimensi disiplin kerja meliputi ketepatan waktu (ketepatan waktu dalam bekerja, penggunaan waktu yang efektif, tidak absen) dan tanggung jawab kerja seperti mematuhi peraturan, mencapai target, menyampaikan laporan harian (Afandi, 2021). Observasi awal menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja memadai, disiplin petugas kebersihan masih perlu ditingkatkan, yang menunjukkan bahwa manajemen, supervisi, dan budaya akuntabilitas juga penting (Alam, 2025)

2.3 Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dengan antusiasme, dedikasi, dan ketulusan, sehingga menghasilkan kinerja berkualitas tinggi (Afandi, 2021). Teori motivasi seperti Hirarki Kebutuhan Maslow (fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri), Teori ERG Alderfer (eksistensi, keterkaitan, pertumbuhan), dan Teori Kebutuhan McClelland (prestasi, kekuasaan, dan afiliasi) menjelaskan berbagai faktor pendorong perilaku kerja (Sudaryo et al., 2018). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi meliputi kebutuhan hidup, aspirasi masa depan, kebutuhan harga diri, dan pengakuan atas prestasi kerja (Hasibuan, 2021)). Tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan moral, kepuasan, produktivitas, stabilitas, disiplin, dan loyalitas karyawan (Afandi, 2018). Dimensi motivasi meliputi “ketenangan” (hadiah, kondisi kerja, fasilitas) dan “dorongan” (prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri) (Alam, 2025).

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan (Marwansyah, 2010);(Kasmir, 2016)). Kinerja yang optimal merupakan kunci keberhasilan organisasi, sementara kinerja yang suboptimal dapat menghambat pencapaian tujuan (Afandi, 2021). Karakteristik individu berkinerja tinggi meliputi komitmen, keberanian mengambil risiko, penetapan tujuan yang realistis, perencanaan kerja yang komprehensif, pemanfaatan umpan balik, dan realisasi tujuan (Silaen dkk., 2021)(Silaen et al., 2021)). Indikator kinerja karyawan meliputi hasil kerja (kuantitas, kualitas, efisiensi), perilaku kerja (disiplin, inisiatif, ketepatan), dan sifat-sifat pribadi (kepemimpinan diri, kejujuran, kreativitas) (Afandi, 2018).

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis

juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2019)

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis hubungan, korelasi, atau pengaruh antara variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja petugas kebersihan)(Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam, mulai bulan Mei 2025 sampai dengan Juni 2025.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 257 petugas sanitasi yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam. Dari jumlah tersebut, 72 orang dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

3.3. Jenis dan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner tertutup kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator untuk setiap variabel, yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Data yang diperoleh merupakan data primer, yang diperoleh langsung dari responden, dan dilengkapi dengan data sekunder dari dokumen instansi.

3.4. Instrument Testing and Data Analysis

Sebelum dilakukan analisis, instrumen diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas konstruk diukur menggunakan nilai outer loading ($>0,70$) dan Average Variance Extracted (AVE $>0,50$). Sementara itu, reliabilitas diukur berdasarkan Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha, yang keduanya dinyatakan reliabel jika bernilai di atas 0,70. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan software SmartPLS 3.0. Pengujian model dilakukan dalam dua tahap, yaitu uji outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta uji inner model untuk menguji hubungan antar variabel laten. Penilaian model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square (R^2) untuk kekuatan prediksi model, F-square (f^2) untuk efek

kontribusi variabel independen, Q-square (Q^2) untuk relevansi model prediktif, serta nilai t-statistik ($>1,96$) dan p-value ($<0,05$) untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model luar bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam membentuk suatu variabel (Ghozali, 2021), menggunakan fitur Algoritma PLS-SEM pada SmartPLS 3.0 dengan memeriksa nilai outer loading, cross-loading, dan Average Variance Extracted (AVE) untuk menilai validitas, serta Composite Reliability dan Cronbach's Alpha untuk menilai reliabilitas konstruk. Suatu indikator dianggap valid jika outer loading $>0,70$ dan AVE $>0,50$, dan reliabel jika nilai CR dan Cronbach's Alpha $> 0,70$.

4.1.1 Convergent Validity

Tabel 1. Outer Loading Results

Variabel	Instrumen	Outer Loading	Decription
Kompensansi	X1.1	0.795	Valid
	X1.2	0.827	Valid
	X1.3	0.787	Valid
	X1.4	0.767	Valid
	X1.5	0.773	Valid
	X1.6	0.799	Valid
	X1.7	0.762	Valid
	X1.8	0.786	Valid
	X1.9	0.799	Valid
	X1.10	0.757	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.815	Valid
	X2.2	0.804	Valid
	X2.3	0.832	Valid
	X2.4	0.836	Valid
	X2.5	0.825	Valid
	X2.6	0.827	Valid
	X2.7	0.863	Valid
Motivasi	X3.1	0.839	Valid
	X3.2	0.788	Valid
	X3.3	0.812	Valid
	X3.4	0.845	Valid
	X3.5	0.839	Valid
	X3.6	0.814	Valid
	X3.7	0.826	Valid
	X3.8	0.803	Valid
Kinerja	Y.1	0.795	Valid
	Y.2	0.733	Valid
	Y.3	0.724	Valid
	Y.4	0.720	Valid
	Y.5	0.765	Valid
	Y.6	0.714	Valid
	Y.7	0.786	Valid
	Y.8	0.754	Valid
	Y.9	0.799	Valid
	Y.10	0.838	Valid
	Y.11	0.772	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program PLS 3, 2025.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator model (pemuatan) memiliki nilai $> 0,7$, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat diterima. Selain pemuatan faktor, validitas konvergen dapat dievaluasi dengan nilai Average Variance Extracted, yang dianggap valid jika nilainya $> 0,50$.

4.1.2 Discriminant Validity

Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu indikator dapat membedakan satu konstruk dengan konstruk lainnya. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai cross-loading setiap indikator pada konstruk utamanya lebih tinggi daripada nilai cross-loading konstruk lainnya, idealnya $> 0,70$. Lebih lanjut, validitas diskriminan dapat diuji menggunakan akar kuadrat AVE, yang harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk laten (Ghozali & Latan, 2015).

Table 2. Cross Loading Results

Indikator	Kompensasi	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja
X1.1	0.795	-0.025	0.101	0.306
X1.2	0.757	0.028	0.089	0.255
X1.3	0.827	-0.011	0.212	0.398
X1.4	0.787	0.037	0.027	0.253
X1.5	0.767	0.116	0.023	0.312
X1.6	0.773	-0.020	0.077	0.308
X1.7	0.799	-0.123	0.060	0.212
X1.8	0.762	-0.084	0.098	0.303
X1.9	0.786	-0.051	0.071	0.288
X1.10	0.799	0.102	0.154	0.319
X2.1	-0.155	0.815	0.035	0.375
X2.2	0.040	0.804	0.181	0.486
X2.3	0.001	0.832	0.032	0.432
X2.4	0.028	0.836	-0.004	0.417
X2.5	-0.000	0.825	0.071	0.446
X2.6	0.085	0.827	0.038	0.405
X2.7	-0.014	0.863	0.031	0.477
X3.1	0.016	0.026	0.839	0.324
X3.2	0.097	0.061	0.788	0.413
X3.3	0.194	0.064	0.812	0.400
X3.4	0.098	0.058	0.845	0.465
X3.5	0.072	0.101	0.839	0.432
X3.6	0.004	0.040	0.814	0.367
X3.7	0.117	0.088	0.826	0.502
X3.8	0.193	-0.004	0.803	0.390
Y.1	0.149	0.502	0.203	0.625
Y.2	0.351	0.302	0.446	0.733
Y.3	0.238	0.297	0.368	0.724
Y.4	0.226	0.474	0.283	0.720
Y.5	0.294	0.321	0.423	0.765
Y.6	0.194	0.397	0.432	0.714
Y.7	0.334	0.457	0.443	0.786
Y.8	0.300	0.389	0.368	0.754
Y.9	0.355	0.392	0.343	0.700
Y.10	0.385	0.413	0.269	0.838
Y.11	0.278	0.354	0.522	0.772

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program PLS 3, 2025.

Berdasarkan hasil yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa struktur laten pada blok ini lebih unggul dibandingkan ukuran blok lainnya. Cross-loading variabel tersebut $>0,50$, yang menunjukkan tidak adanya masalah dalam analisis cross-loading.

4.1.3 Reliability Test

Dalam PLS-SEM, reliabilitas suatu konstruk reflektif dievaluasi melalui reliabilitas komposit (CR), yang mengukur konsistensi internal antar indikator dalam satu variabel. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai CR $>0,70$. Lebih lanjut, alfa Cronbach juga digunakan sebagai pelengkap pengujian reliabilitas, dengan ambang batas minimum $>0,60$ untuk dianggap reliabel (Ghozali & Latan, 2015).

Table 3. Composite Reliability and Cronbach's Alpha Results

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.941	0.931	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.939	0.924	Valid
Motivasi (X3)	0.943	0.931	Valid
Kinerja (Y)	0.930	0.917	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program PLS 3, 2025.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengujian, nilai reliabilitas komposit untuk setiap variabel berada di atas 0,70 untuk semua konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara konsisten mampu menjawab pertanyaan, dan semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini didukung oleh hasil alpha Cronbach untuk semua konstruk yang berada di atas 0,60, yang menunjukkan reliabilitas yang baik untuk semua variabel.

4.1.4 Multicollinearity Test

Tujuan uji multikolinearitas ini adalah untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan menilai korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel di bawah ini: reliabilitas yang baik untuk semua variabel.

Table 4. Multicollinearity Test Results

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1) - Kinerja	1.016	<i>Non Multikolinieritas</i>
Disiplin Kerja (X2) - Kinerja	1.005	<i>Non Multikolinieritas</i>
Motivasi (X3) - Kinerja	1.021	<i>Non Multikolinieritas</i>

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program PLS 3, 2025.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hasil Statistik Kolinearitas (VIF) untuk melihat uji multikolinearitas menunjukkan nilai outer result variabel Kompensasi terhadap Kinerja adalah 1,1016. Kemudian, nilai variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 1,005. Nilai variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah 1,021. Dari setiap variabel VIP <5 , maka tidak melanggar uji multikolinearitas.

4.2 Inner Model

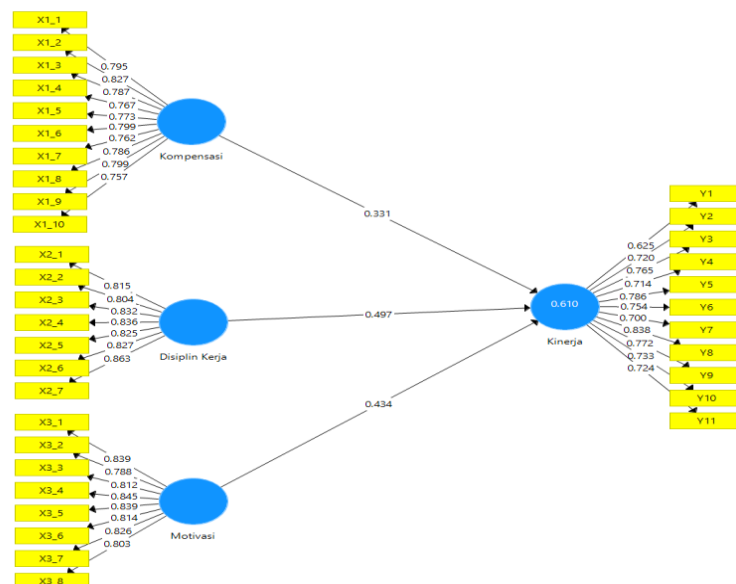
Setelah pengujian model luar selesai, model dalam (model struktural) diuji untuk menilai hubungan antar konstruk. Evaluasi model dalam meliputi analisis R-Kuadrat (R^2) untuk menentukan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, F-Kuadrat (F^2) untuk mengukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dan Q-

Kuadrat (Q^2) untuk menunjukkan kemampuan prediktif model terhadap data observasi. Hasil lengkap pengujian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

4.2.1 Measurement Model Evaluation (Inner Model)

Mengevaluasi model pengukuran, atau model luar, merupakan langkah krusial dalam analisis SEM-PLS. Tujuannya adalah untuk memastikan validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan untuk merepresentasikan konstruk laten. Uji ini memastikan bahwa instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan melakukannya secara konsisten.

Figure 1. Inner Model Evaluation



Sumber: Hasil pengolahan data dengan program PLS 3, 2025.

Pada hasil uji SEM menggunakan PLS (hasil koefisien SEM dapat dilihat pada Gambar 1), terdapat beberapa kategori angka yang muncul: (1) Angka dalam lingkaran: Menunjukkan seberapa besar varians suatu variabel laten dijelaskan oleh variabel laten lainnya; (2) Angka pada anak panah: Ini disebut koefisien jalur, yang menjelaskan seberapa kuat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Wong, 2013). Penilaian kesesuaian inner model dalam penelitian ini dengan melihat nilai R-Square, F-Square, dan Q-square yang ada.

Table 5
R-Square, F-Square, and Predictive Relevance (Q-Square) Values

Variabel	R-Square	F-Square	Q-Square
Kompensasi (X1)	-	0.277	-
Disiplin Kerja (X2)	-	0.630	-
Motivasi (X3)	-	0.473	-
Kinerja (Y)	0.610		0,61

Source: Results of data processing with the PLS 3 program, 2025.

4.2.2 R-Square Value

Nilai R-Kuadrat (R^2) digunakan untuk menilai daya penjelasan suatu model terhadap variabel dependen, tetapi tidak mencerminkan kemampuan prediktifnya untuk data baru di luar sampel. Menurut Hair dkk. (2021), nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 umumnya dianggap tinggi, sedang, dan lemah dalam ilmu sosial. Dalam studi ini, nilai R^2 sebesar 0,610 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama menjelaskan 61,0% variasi kinerja petugas kebersihan.

4.2.3 F-Square Value

Uji F-Square (f^2) digunakan untuk mengukur pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Menurut Cohen (dalam Noviyanti, 2019), nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh yang lemah, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh yang kuat. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompensasi memiliki nilai f^2 antara 0,15 dan 0,35, yang berarti memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja petugas kebersihan. Sementara itu, variabel disiplin kerja dan motivasi menunjukkan nilai $f^2 > 0,34$, yang menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

4.2.4 Q-Square Value

Uji Q-Square (Q^2) bertujuan untuk menilai relevansi prediktif suatu model struktural dan dilakukan menggunakan teknik blindfolding. Nilai Q^2 yang lebih besar dari nol ($Q^2 > 0$) menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan prediktif yang baik, sementara nilai yang kurang dari nol menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif. Dalam studi ini, nilai Q^2 sebesar 0,61 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan yang baik untuk memprediksi variabel endogen, dengan tingkat kesalahan prediksi yang rendah.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Setelah pengolahan data, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan memeriksa r-statistik dan nilai-p. Hipotesis diterima jika nilai-p $< 0,05$, yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antar variabel. Dalam penelitian ini, terdapat hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel karena model yang digunakan melibatkan variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, motivasi) dan variabel dependen (kinerja). Dalam SmartPLS, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping, dan hasilnya dapat dilihat melalui nilai koefisien jalur..

Table 6. Hypothesis Test Results Using the Bootstrapping Path Coefficient

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>t Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kompensasi -> Kinerja	0.331	0.084	3.949	0.000	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.497	0.079	6.267	0.000	Positif dan Signifikan
Motivasi -> Kinerja	0.434	0.080	5.436	0.000	Positif dan Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan PLS 3, 2025

Kesimpulan hipotesis :

1. **Hipotesis 1: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.”** Hasil uji menunjukkan: Koefisien jalur: 0,331, statistik-t: 3,949, nilai-p: 0,000. Karena statistik-t $> 1,676$ dan nilai-p $< 0,05$, hipotesis pertama diterima. Artinya, kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Setiap kenaikan kompensasi sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja sebesar 33,1%.
2. **Hipotesis 2: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.”** Hasil pengujian menunjukkan: Koefisien jalur: 0,497, t-statistik: 6,267, dan nilai-P: 0,000. T-statistik dan nilai-P memenuhi kriteria, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan satu unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 49,7%.
3. **Hipotesis 3: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.”** Hasil pengujian menunjukkan: Koefisien jalur: 0,434, statistik-t: 5,436, nilai-P: 0,000. Karena statistik-t $> 1,676$ dan nilai-P $< 0,05$, hipotesis ketiga diterima. Ini berarti motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan motivasi sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja sebesar 43,4%.
4. **Hipotesis 4 “Terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja petugas kebersihan di Badan Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.”** Hasil pengujian menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 0,610, yang berarti bahwa ketiga variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi) secara bersama-sama menjelaskan 61,0% variasi kinerja petugas kebersihan. Sisanya, 39,0%, dijelaskan oleh variabel di luar model ini. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima, yang menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel ini secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf kebersihan. Hal ini didukung oleh koefisien jalur sebesar 0,331, nilai t hitung sebesar 3,949 (lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,676), dan nilai P sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, semakin baik sistem kompensasi, semakin besar kemungkinan peningkatan kinerja staf secara signifikan semakin besar
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Koefisien jalur sebesar 0,497 dan nilai t hitung sebesar 6,267 (lebih besar daripada nilai t

tabel sebesar 1,676) menunjukkan hubungan yang kuat, diperkuat dengan nilai P sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja optimal.

3. Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf kebersihan. Dengan koefisien jalur sebesar 0,434, nilai t sebesar 5,436 (lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,676), dan nilai P sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa staf yang bermotivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dalam hal tanggung jawab, antusiasme kerja, maupun inisiatif.
4. Secara simultan, ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hal ini dibuktikan dengan uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai R-kuadrat 0,610, yang menunjukkan bahwa 61,0% variasi kinerja petugas kebersihan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama. Sisanya, 39,0%, berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.\

5.1 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran atau masukan mengenai beberapa hal, sebagai berikut:

1. Mengingat 39% faktor di luar kompensasi, disiplin, dan motivasi memengaruhi kinerja, disarankan agar instansi melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel lain seperti 1) Gaya kepemimpinan, 2) Budaya organisasi, 3) Kepuasan kerja, 4) Pelatihan dan pengembangan staf kebersihan, 5) Kondisi lingkungan kerja
2. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alam, D. L. H. K. P. (2025). *Data Survei Awal Disiplin Kerja Petugas Kebersihan*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Lindawati & Parwoto (eds.)). Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Permata Sari, R., & Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 45–55.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Setiana (ed.)). CV Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silaen, V., Simanjuntak, R., & Hutagalung, J. (2021). Karakteristik Individu Berkinerja Tinggi dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 33–44.
- Sudaryo, Y., Ariyanto, A., & Amar, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryanti, E., & Hidayat, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 9(1), 15–27.
- Terry, G. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Sutrisno (ed.)). Kencana.