

Pengaruh Kompensasi Gaji, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo

The Effect Of Salary Compensation, Work Environment And Leadership On Employee Performance In Sukoharjo District Environmental Service

Wahyu Adi Prawito¹, Heriyanta Budi Utama²

Email : heriyantabudiutama@gmail.com

Universitas Dharma AUB Surakarta

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompensasi Lingkungan kerja dan Kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo sejumlah 133 orang. Berdasarkan data populasi yang ada sebanyak 133 pegawai maka jumlah sampel yang akan diambil adalah sejumlah 100% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 133 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari, pengujian instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R²

Hasil penelitian ini membuktikan hasil regresi pada persamaan regresi bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi mempengaruhi variabel kinerja pegawai Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo secara signifikan. Hasil uji R² (koefisien determinasi) diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi mampu menjelaskan sebesar 53,8 % terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo, sedangkan sisanya sebesar 46,2 % dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya organisasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja.

Kata kunci : Kinerja pegawai Kompensasi Lingkungan kerja dan Kepemimpinan

The purpose of this study is to analyze the effect of compensation Work environment and leadership, on the performance of employees of the Sukoharjo Regency Environmental Service.

The population in this study were 133 employees of the Sukoharjo Regency Environmental Service. Based on the existing population data of 133 employees, the number of samples to be taken is 100% of the total population, namely 133 respondents. The analysis technique in this study consisted of instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and R2 test.

The results of this study prove the results of the regression on the regression equation that leadership, motivation, and competence have a positive effect on the performance of employees of the Sukoharjo Regency Environmental Service. The results of the t test show that leadership, motivation, and competence have a positive and significant effect on the performance of employees of the Sukoharjo District Environmental Office. The results of the F test show that leadership, motivation, and competence significantly influence the performance variables of the Sukoharjo Regency Environmental Service employees. The results of the R2 test (coefficient of determination) show that leadership, motivation, and competency are able to explain 53.8% of the performance variables of employees at the Sukoharjo Regency Environmental Service, while the remaining 46.2% is explained by other variables such as organizational culture, level of education, and work environment.

Keywords: Employee Performance Work Environment Compensation and Leadership

A. PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan lingkungan hidup yang dibutuhkan oleh masyarakat kabupaten Sukoharjo, maka dinas lingkungan hidup diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai pelayanan public yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan public sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan Kompensasi Gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2010). Selanjutnya kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153)

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai standar dan kriteria yang sudah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu dengan kurun waktu tertentu dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, sehingga apabila sumber daya manusia baik maka akan mendapatkan hasil sesuai yang telah di rencanakan sebelumnya.

Kompensasi Gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan,2017:119). Selain itu pengertian Kompensasi Gaji menurut Handoko (2014:155) adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian Kompensasi Gaji harus diberikan dengan baik oleh pegawai, karena pemberian Kompensasi Gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Lingkungan kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja supaya mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Terry (2006) lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi lingkungan kerja diatas menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik bersifat fisik maupun non-fisik dan

langsung atau tidak langsung yang dapat mendukung kinerja seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya baik secara perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo memiliki lingkungan yang memadai, serta suasana kantor yang ramah lingkungan sehingga menambah kenyamanan karyawan saat melakukan tugasnya. Fenomena lingkungan kerja diatas berpengaruh dengan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo akan merasa nyaman dengan keadaan kantor dan susasanya yang nyaman sehingga akan menambah semangat para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kepemimpinan. Menurut Fahmi (2013:15) kepemimpinan adalah ilmu yang mendalami mengenai bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan ,mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan.selain itu menurut Suprayogo (2010) kepemimpinan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok orang bekerja sama tanpa adanya paksaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah sebagai unsur penting untuk keberhasilan manajemen. Menurut Wankhade dan Brinkman mengatakan kepemimpinan yang efektif adalah dasar utama pelayanan modernisasi saat ini (Rust dan Juger,2010).

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara,misalnya melalui dengan adanya pemimpin yang bertanggung jawab dan peduli terhadap para pegawainya, pemberian Kompensasi Gaji yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan demikian seseorang pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan tersebut juga harus dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan pemimpin kepadanya demi untuk mewujudkan harapan yang ingin dicapai pada instansi tersebut.

Dalam suatu instansi khususnya pada Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil maupun tidak masih dibawah sistem penggajian swasta, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini “ Pengaruh Kompensasi Gaji, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo”.

B. PERUMUSAN DAN BATASAN MASALAH

1. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a Apakah Kompensai Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo?
- b Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo?
- c Apakah Kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo?
- d Apakah Kompensai Gaji, Linsgkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo?

2. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada pegawai di Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Gaji, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo.

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a Megetahui secara empiris pengaruh Kompensasi Gaji terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo.
- b Mengetahui secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo.
- c Mengetahui secara empiris pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo.
- d Megetahui secara empiris pengaruh Kompensasi Gaji, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo.

Kegunaan penelitian

Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Sukoharjo.

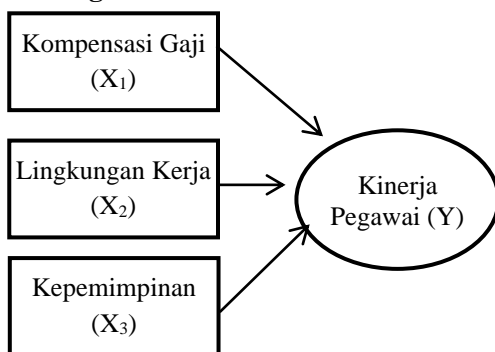
Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran
Sumber : Ramadhani Primasari (2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis *SPSS for Windows*, untuk menemukan hasil dari pengujian hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 133 orang, yang seluruhnya kemudian dijadikan sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri atas : Kompensasi Gaji, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan

Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument, yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, dan uji hipotesis, yang terdiri dari Analisis Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), r_{tabel} dari penelitian ini adalah 0,143. Hal ini berarti masing-masing item pertanyaan dari variabel Kompensasi Gaji, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terbukti valid.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Gaji memiliki nilai $alpha\ cronbach$ 0,861 lebih besar dari 0,60, Lingkungan Kerja, memiliki nilai $alpha\ cronbach$ 0,775 lebih besar dari 0,60, Kepemimpinan memiliki nilai $alpha\ cronbach$ 0,774 lebih besar dari 0,60, dan Kinerja memiliki nilai $alpha\ cronbach$ 0,712 lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46721737
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,746
Asymp. Sig. (2-tailed)		,633

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel IV.9 diatas didapatkan bahwa nilai Kolmogorow-Smirnov Z nilainya 0,746 dan Asym.sig(2-tailed) 0,622 > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,448	2,231	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,300	3,334	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,451	1,169	760 Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel IV.10 dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance > 0,10.

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 ^a	,548	,538	1,484	1,966

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Durbin Watson sebesar 1,966. Nilai D-W lebih dari 2, bahwa data terjadi autokorelasi

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,401	,947		2,535	,012
	Kompensasi	-,009	,056	-,022	-,166	,868
	Lingkungan Kerja	,034	,076	,071	,451	,653
	Kepemimpinan	-,087	,055	-,203	-1,591	,114

a. Dependent Variable: Absres

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel IV.12 dapat disimpulkan bahwa koefisien signifikan untuk tiap-tiap variabel adalah lebih dari 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi Heteroskesdastisitas.

Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,582	1,430		2,506	,013		
	Kompensasi	,218	,085	,227	2,573	,011	,448	2,231
	Lingkungan Kerja	,365	,114	,346	3,205	,002	,300	3,334
	Kepemimpinan	,243	,083	,255	2,931	,004	,461	2,169

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,582 + 0,218X_1 + 0,365X_2 - 0,243 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a = Konstanta sebesar 3,582 artinya apabila Kompensasi, kompensasi dan lingkungan kerja dianggap sama dengan nol maka kinerja pegawai adalah positif, yang berarti kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo meningkat.

b1= Nilai koefisiensi sebesar 0,218 artinya Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo. Apabila Kompensasi ditingkatkan

maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo meningkat dengan asumsi lingkungan kerja dan kepemimpinan konstan.

b₂= Nilai koefisiensi sebesar 0,365 artinya lingkungan kerja kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo meningkat dengan asumsi Kompensasi dan kepemimpinan konstan.

b₃= Nilai koefisiensi sebesar 0,243 , artinya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo. Apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo akan meningkat dengan asumsi Kompensasi dan lingkungan kerja konstan. Hasil uji t pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 6 berikut ini:

Tabel 6

Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kompensasi	0,011	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,002	Signifikan
Kepemimpinan	0,004	Signifikan

Berdasarkan analisis tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Nilai signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0,0011 < 0,05$ yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 1 terbukti.
- b. Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 2 terbukti.
- c. Nilai signifikansi pengaruh Kepemimpinan sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 3 terbukti.. Hasil uji F pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345,043	3	115,014	52,213	,000 ^b
	Residual	284,160	129	2,203		
	Total	629,203	132			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel IV.15 hasil uji secara simultan diketahui sebesar 52.213 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Kompensasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo.

.Hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.548	.538	1,484	1,966

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel IV.16 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted Rsquare yang diperoleh sebesar 0,538. Hal ini menunjukkan bahwa 53,8 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 46,2 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi dan kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo.
4. Secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo.
5. Berdasarkan uji koefisien determinasi R² Kompensasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 53,8 % sedangkan sisanya 46,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya meneliti di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk Dinas Kesehatan lain.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel independen yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo sesuai dengan teori yang dipakai, masih banyak variabel lain diluar ini yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo.

C. SARAN

Meningkatkan Kompensasi yaitu dengan cara :

1. Meningkatkan pemberian gaji untuk pegawai. Contohnya, pemerintah menaikkan gaji pegawai agar kinerja pegawai meningkat.
2. Meningkatkan pemberian tunjangan untuk pegawai. Contohnya, instansi meningkatkan pemberian tunjangan hari raya yang biasanya diberikan satu kali gaji kemudian ditingkatkan menjadi 2 kali gaji agar kinerja pegawai meningkat.
3. Meningkatkan pemberian insentif untuk pegawai. Contohnya, instansi meningkatkan pemberian insentif tambahan untuk pegawai yang bekerja di luar jam kerja yang biasanya per satu jam kerja di bayar 30 ribu kemudian ditingkatkan per satu jam menjadi 50 ribu agar kinerja pegawai meningkat.
4. Mempertahankan Lingkungan Kerja yang sudah ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara sebagai berikut:
5. Menerapkan prinsip 3K (Kebersihan, Kerapian, dan Keindahan)
6. Menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.
7. Memberikan keamanan dan kenyamanan pada karyawan.

Meningkatkan Kepemimpinan yaitu dengan cara :

1. Meningkatkan integritas sebagai pemimpin. Contohnya, kepala dinas di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo harus bisa
2. memberikan contoh yang baik misalnya kepala dinas yang membuat peraturan kantor sehingga kepala juga harus taat dengan peraturan yang telah dibuat agar para pegawainya juga taat akan peraturan.
3. Meningkatkan empati pada pegawai. Contohnya, apabila ada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo yang sedang sakit, Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukoharjo diusahakan untuk menjenguk. Apabila kepala dinas

berhalangan hadir untuk menjenguk usahakan memberikan ucapan lewat telepon atau diwakilkan oleh asistennya.

4. Meningkatkan inisiatif kerja pada pegawai. Contohnya, kepala dinas setiap tahunnya mengadakan lomba, tahun ini lomba membuat film promosi kesehatan yang diikuti oleh semua pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Kepala Dinas akan memilih 3 pegawai yang akan masuk kategori pemenang kemudian dievaluasi lagi untuk menjadi pemenang, setelah mendapatkan pemenang pertama Bapak Kepala Dinas akan menggunakan film tersebut untuk dijadikan promosi kesehatan di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Febriyan Eka Muhti. Hadi Sunaryo. M. Khoirul ABS. 2017. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember. e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dewi, Sandra. 2007. Teamwork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian. Bandung : Progressio.
- Farid Alisyahbana. Iriani Ismail. RM. Moch Wispandono. 2015. Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pendamping Uppkh (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang. Jurnal Neo-bis. Volume 9, No. 2, Des 2015.
- Ghomes, Cardoso Faustino, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Griffin RW. 2011. Manajemen. Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Hadari, N.(2008). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65259/Appendix.pdf>.
- <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.ubb.ac.id/486/8/Lampiran.pdf>
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/48434/1/Appendix.pdf>

<http://digilib.unila.ac.id/7808/11/LAMP1%2520KUISSIONER.pdf>

Jihanti Dama, Imelda W.J. Ogi. 2018. Pengaruh Inovasi Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-50.

Kerrin, M. and Oliver, N. 2002. Collective and individual improvement activities: the role of rewards systems. *Personnel Review*, 31(3).320-337.

Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, Vol. 2 No.1: 33 – 40.

Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia (edisi pertama)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Mega Kusuma Kartika Sari, 2017, Pengaruh Budaya Kerja, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Di Mcdonald's Slamet Riyadi Solo), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Fakultas Manajemen Ekonomi, STIE-AUB Surakarta.

Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Aceh. *Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Jurnal Magister Manajemen. Volume 1, No. 1, September 2017 – 72.*

Munandar, Utami. 2012. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: PT.Rineka.

Rakhmawati, Dian dan Susetyo Darmanto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Vol.29, No. 1 Januari 2014.

Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P., dan Timothy, A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku organisasi (edisi ke-12)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada

Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Al-Aziziyah Kota Sabang, Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* Volume 5 Nomor 1, Maret 2019 ISSN. 2502-6976.

Syarifah Mauli Masyithah. M. Adam. Mirza Tabrani. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala. *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*. ISSN Vol. 9 Issue 1 (2018). Online:2598-3008 Hal.50-59 Print:2355-0465.