

## **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BIMA**

**Jumratul Aqidah<sup>1</sup>, Mulyadin<sup>2</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>3</sup>**

[jumratulaqidah.stiebima20@gmail.com](mailto:jumratulaqidah.stiebima20@gmail.com)<sup>1</sup>, [yadinmulyadin19@gmail.com](mailto:yadinmulyadin19@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[firmaryah90.stiebima@gmail.com](mailto:firmaryah90.stiebima@gmail.com)<sup>3</sup>

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup Kota Bima, Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Sampel penelitian ini yaitu 37 orang PNS dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling, alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Uji autokorelasi, analisis linear berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. yang bertujuan untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup Kota Bima, untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup Kota Bima, untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup Kota Bima, untuk mengetahui kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kota Bima dengan menggunakan Software SPSS v26. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama segala aktifitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia yang kompeten tentunya searah dengan kinerja yang baik, kinerja yang baik ini pastinya tidak tercipta dengan sendirinya tentu harus dibarengi dengan dorongan yang positif dari organisasi, ketika harapan sesuai dengan apa yang diharapkan maka tercipta kepuasan dalam bekerja yang memiliki efek pada peningkatan kualitas kerjanya secara individu dan dapat mendorong kinerja organisasi tersebut, Riskan et, al (2023). Fajar (fajar et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan.

Menurut hasibuan (2013), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar berkerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (mangkuprawira, 2011). kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah insentif, bonus, premi, pengobatan

asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung oleh perusahaan(umar,2017).

Jumantoro et al.(jumantoro, farida, & santoso,2019) Menjelaskan bahwa motivasi adalah pembuatan daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang agar mereka mampu berkerjasama,berkerja efektif,dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang di jadikan dorongan bagi seseorang untuk berkerja. Menurut siagian (dalam melayu,2017) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Tetapi pada kenyataannya, banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja pegawai. pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya (Kader et al., 2021) Ada kondisi yang menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan memiliki dampak negative pada kepuasan kerja, berupa menurunnya kesehatan jasmani dan rohani pegawai (Hoboubi et al., 2017). Berdasarkan fakto-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kepuasan kerja pegawai yang dinilai masih rendah,lingkungan kerja fisik yang belum begitu baik, kompensasi yang diberikan masih kurang mencukupi bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhannya.Setiap orang yang berkerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat berkerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer sehingga seseorang manajer harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi pada dinas lingkungan hidup kota bima,ditemukan masalah yang mempengaruhi kinerja beberapa pegawai diantaranya masalah kompensasi,motivasi dan kepuasaan kerja. Masalah kompensasi terutama bonus dan tunjangan tidak semua pegawai yang berstatus PNS dapat bonus. Dikarnakan jabatan atau posisi yang berbeda dan terkadang pegawai yang rajin mendapatkan sedikit bonus dan tunjangan dibandingkan pegawai yang bermalasan terhadap pekerjaan. Sedangkan masalah motivasi beberapa pegawai masih rendah hal ini di lihat dari sikap para pegawai. Ada beberapa pegawai yang kurangnya arahan dari atasan,selain itu kepuasaan kerja beberapa pegawai masih menurun seperti rasa kurang senang atas pekerjaan yang diberikan sehingga masih ada beberapa pegawai yang menumpuk. Untuk masalah kinerja masih ada beberapa pegawai yang belum mencapai target dan memiliki kinerja yang kurang baik.

Oleh karena itu pada penelitian ini menyajikan hal-hal yang mempengaruhi Kompensasi, Motivasi dan kepuasan Kerja dengan menggunakan metode penelitan kuantitatif dan kualitatif dari fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian "Pengaruh kompensasi,motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kota Bima".

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua Variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komperatif (sugiyono,2016),dalam penelitian ini ingin mencari pengaruh kompensasi,motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup di kota bima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner.**

Variable	Item	Nilai R-hitung	Standar Validitas	Ket
Kompensasi (X1)	1	0,741	0,300	Valid
	2	0,360	0,300	Valid
	3	0,657	0,300	Valid
	4	0,727	0,300	Valid
	5	0,629	0,300	Valid
	6	0,656	0,300	Valid
	7	0,693	0,300	Valid
	8	0,713	0,300	Valid
Motivasi (X2)	1	0,537	0,300	Valid
	2	0,587	0,300	Valid
	3	0,372	0,300	Valid
	4	0,584	0,300	Valid
	5	0,726	0,300	Valid
	6	0,590	0,300	Valid
	7	0,649	0,300	Valid
	8	0,595	0,300	Valid
Kepuasan kerja (X3)	1	0,764	0,300	Valid
	2	0,697	0,300	Valid
	3	0,380	0,300	Valid
	4	0,638	0,300	Valid
	5	0,638	0,300	Valid
	6	0,672	0,300	Valid
	7	0,844	0,300	Valid
	8	0,824	0,300	Valid
Kinerja pegawai (Y)	1	0,842	0,300	Valid
	2	0,785	0,300	Valid
	3	0,691	0,300	Valid
	4	0,876	0,300	Valid
	5	0,820	0,300	Valid
	6	0,461	0,300	Valid
	7	0,700	0,300	Valid
	8	0,761	0,300	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah, 2024*

Berdasarkan data hasil pengujian tingkat validitas terhadap setiap item pernyataan pada instrumen penelitian yang ditampilkan pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja (Y) menunjukkan

keseluruhan item pernyataan valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

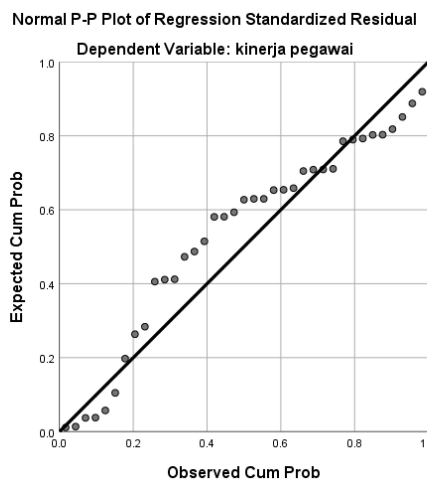
Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Kompensasi	8	0,801	0,600	Reliabel
Motivasi	8	0,723	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	8	0,841	0,600	Reliabel
Kinerja	8	0,78	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1),Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) dengan nilai cronbach's alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

**Uji Asumsi Klasik**

**a) Uji Normalitas**



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Sumber Data: Data primer diolah Spss v26, 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. hasil uji Kolmogorof-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87394548
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.090
	Negative	-.179

Test Statistic	.179
Asymp. Sig. (2-tailed)	.104 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai  $> 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen (Y) yaitu Kinerja berdasarkan masukan variabel independen Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

### b) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

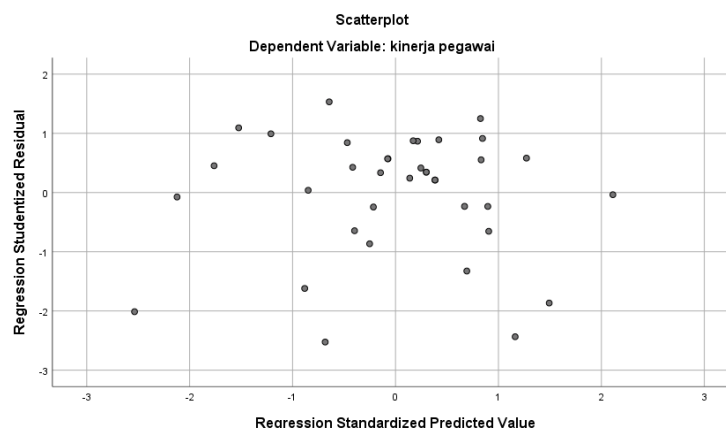
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,523	1,912
	MOTIVASI	,803	3,010
	KEPUASAN KERJA	,418	2,391

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Berdasarkan nilai Collinearity Statistic dari output di atas, di peroleh nilai Tolerance untuk variable kompensasi (X1) adalah 0,523 Motivasi (X2) 0,332 Kepuasan Kerja (X3) 0,418. ( 0,552,0,332,0,418)  $> 0,10$  sementara, nilai VIF untuk variabel Kompensasi (1,912) Variabel Motivasi (3,010) Variabel Kepuasan Kerja (2,391) Dan Nilai VIF dari ke 3 variabel tersebut  $< 10.00$ . maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi

### c) Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

d) Uji Autokorelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1			
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.680	3.002	.707	26.516	3	33	.000	2.210

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Hasil uji autokorelasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2.210. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $DU < DW < 4 - DU$ , maka  $1,653 < 2,210 < 2,347$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

**Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.126	4.227		1.686	.101
	kompensasi	.650	.172	.493	3.786	.001
	motivasi	.470	.213	.360	2.202	.035
	kepuasan kerja	.896	.169	.771	5.289	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,126 + 0,650 X1 + 0,470 X2 + 0,896 X3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,126 dapat diartikan apabila variable Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja dianggap nol, maka Kinerja pegawai sebesar 7.126.
- Nilai koefisien beta pada Variabel Kompensasi sebesar 0,650 artinya setiap perubahan variable Kompensasi (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja pegawai 0,650 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variable Motivasi sebesar 0,470 artinya setiap perubahan variable Kompensasi (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,470 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variable Kepuasan Kerja sebesar 0,896 artinya setiap perubahan variable Kepuasan kerja (X3) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,896 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

## Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

### a) Koefisien Korelasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.680	3.002	.707	26.516	3	33	.000

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,841. hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada table berikut :

**Tabel 8. Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi korelasi hubungan antara Kompensasi, Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,841 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan Sangat kuat.

### b) Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan terdapat pengaruh antara Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,707 atau 70,7%, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji t

**Tabel 9. Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.126	4.227		1.686	.101
	kompensasi	.650	.172	.493	3.786	.001
	Motivasi	.470	.213	.360	2.202	.035
	kepuasan kerja	.896	.169	.771	5.289	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

**H1** : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial Kompensasi terhadap Kinerja pegawai dinas Lingkungan Hidup Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,786 dengan nilai t-tabel sebesar 2,034 ( $3,786 > 2,034$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Signifikan secara parsial Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota bima” diterima (H1 Diterima). Artinya Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini selaras seperti penelitian yang dilakukan oleh (Poluakan 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Manado dan, terdapat penelitian lain yang bertolak belakang dengan menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT RAJASALAND Bandung (Rianda & Winarno, 2022)

**H2** : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial Motivasi terhadap Kinerja pegawai dinas Lingkungan Hidup Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variable Motivasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,202 dengan nilai t-tabel sebesar 2,034 ( $2,202 > 2,034$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 ( $0,035 < 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Signifikan secara parsial Motivasi Terhadap Kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota bima” diterima (H2 Diterima). Artinya Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini selaras seperti penelitian yang dilakukan oleh (Basalamah 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja pegawai DPMPTSP Gorontalo, dan terdapat penelitian lain yang bertolak belakang dengan menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirta tamiang kabupaten aceh (Azmi & Serang, 2019)

**H3** : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai dinas Lingkungan Hidup Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,289 dengan nilai t-tabel sebesar 2,034 ( $5,289 > 2,034$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Signifikan secara parsial Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota bima” diterima (H3 Diterima). Artinya Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini selaras seperti penelitian yang dilakukan oleh (Riski 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan RS Siti khadijah Palembang, terdapat penelitian lain yang bertolak belakang yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Berau (Annisa 2022)

### Hasil Uji F

**Tabel 10. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	716.764	3	238.921	26.516	.000 <sup>b</sup>
	Residual	297.344	33	9.010		
	Total	1014.108	36			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi, motivasi

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2024



**H4** : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Simultan Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai dinas Lingkungan Hidup Kota Bima

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 26,516 dengan nilai F-tabel sebesar 2,89 ( $26,516 > 2,89$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis keempat yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Signifikan secara Simultan Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai dinas lingkungan Hidup kota Bima” diterima (H4 Diterima). Artinya kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.

Penelitian ini selaras seperti penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Nawawi, 2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Kurnia mandiri Cirebon dan, terdapat penelitian lain yang bertolak belakang dan menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan HINO service on site Lahat (Widayat 2023).

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima
- b) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.
- c) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima
- d) Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 485–490. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/16467%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/16467/5188>
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9585>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>

- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Riski, D., Agustina, H., & Afriyadi, C. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Urban Kayoe. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS), 2(3), 181–190.
- Widayat, B. S., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 7(1), 17–26. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v7i1.381>
- Riskan, Y., Adinugroho, I., & Halim, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Mamuju. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(2).
- Ekonomi, J., Akuntansi, M., & Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). PENERBITAN ARTIKEL MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA KOPERASI SERBA USAHA ANAK MANDIRI PONOROGO.
- Malayu SP. Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical FORUM EKONOMI, 23 (2) 2021, 187-193 Copyright © 2021, FORUM EKONOMI ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X 193 Corporation, Qatar. Asian Journal of Psychiatry, 58(January), 102619. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. Safety and Health at Work, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Fajar, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., Makassar, A., Sekolah, M., Ekonomi, T. I., & Natsir, M. (2020). PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, MOTIVASI MENGAJAR, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI PROFESSIONAL GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN TAMALATEA KOTA MAKASSAR (Vol. 3, Issue Juni). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Sjafri Mangkuprawira, Tb. Horison Bisnis, Manajemen Dan Sumber Daya Manusia / Tb. Sjafri Mangkuprawira ; Editor: Dewi Sartika Sardin .2009
- Husein Umar. (2017). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Faisal Akbar, M. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://www.researchgate.net/publication/349881443>
- Rivai, V dan Sagala E.J. (2013). Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2, 224. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2230>
- Kusuma, A., Lestari, H., & Usman, O. (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3311306>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dan R and D. Bandung: Alfabeta, 3(April), 480.
- Saifuddin Azwar. Metode Penelitian / Saifuddin Azwar .2011
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* / Malayu S.P. Hasibuan |  
Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Malayu hasibuan, Ed.;  
14th ed.). <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=25162>

Wibowo, A. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter*.