



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non-Asn Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan

Dewi Rahayu Safitri ^{1*}, Endah Puspita Sari ²

¹⁻² Program Studi Manajemen STIE Madani Balikpapan

Korespondensi penulis : dewirahayu2021@gmail.com *

Abstract. *The purpose of this research is to determine the influence of compensation, work environment, and motivation on job satisfaction among non-ASN employees of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) in Balikpapan City. The type of this research is descriptive with a quantitative approach. The method used is a survey, where the researcher collects data from non-ASN employees of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Balikpapan City through a questionnaire. This questionnaire is aimed at non-ASN employees as the primary source of information. Secondary data were obtained from books, journals, and websites. The research location is at Jl. Jenderal Sudirman No.29, Balikpapan. The research population consists of 115 people, using a saturated sampling technique. The independent variables are Compensation, Work Environment, and Motivation, while the dependent variable is Job Satisfaction. The data analysis methods include validity and reliability tests, linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that compensation and work environment had a positive and significant influence on job satisfaction, while motivation did not significantly affect job satisfaction. The regression analysis confirmed that 59.5% of the variation in job satisfaction could be explained by the three independent variables, with the remaining 40.5% attributed to other unexamined factors*

Keywords: *Civil Service Police Unit (Satpol PP), Compensation, Job Satisfaction, Motivation, Non-ASN Employees, Work Environment*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja di kalangan pegawai non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Balikpapan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah survei, di mana peneliti mengumpulkan data dari pegawai non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Balikpapan melalui kuesioner. Kuesioner ini ditujukan kepada pegawai non-ASN sebagai sumber informasi utama. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan situs web. Lokasi penelitian berada di Jl. Jenderal Sudirman No.29, Balikpapan. Populasi penelitian terdiri dari 115 orang, menggunakan teknik sampling jenuh. Variabel independen adalah Gaji, Lingkungan Kerja, dan Motivasi, sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja. Metode analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier, dan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara motivasi tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Analisis regresi mengonfirmasi bahwa 59,5% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 40,5% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji

Kata kunci: Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Pegawai Non-ASN, Lingkungan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang penting dalam organisasi yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM. Sumber daya manusia Pegawai Non-ASN Satpol PP penting untuk kemajuan organisasi dan melibatkan pegawai, pimpinan, serta sistem (Halim, 2023). Kepuasan kerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas tugas mereka dalam menjaga ketertiban umum dan penegakan peraturan daerah. Dengan mempekerjakan pegawai Non-ASN sebagai salah satu jasa, pemerintah memberikan

kompensasi yang berupa gaji, insentif, bpjs Kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan dan kematian. Kompensasi tersebut diberikan berdasarkan beberapa kriteria sehingga antara satu pegawai Non-ASN dengan pegawai Non-ASN lain terdapat perbedaan. Diantara yang membedakan kompensasi mereka yaitu biaya penempatan apabila diposisikan diadministrasi perkantoran gaji dan insentif bersih sebesar Rp. 1.367.135 sedangkan jasa petugas dilapangan gaji dan insentif bersih sebesar Rp. 1.817.135, dengan adanya perbedaan kompensasi tersebut bisa menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai yang tidak memahami akan hak dan kewajiban mereka didalam lingkungan kerja Satpol PP. Disamping itu pemberian kompensasi tersebut juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Non-ASN.

Satpol PP membuka seleksi untuk PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja) agar pegawai kontrak yang kompeten dapat memperoleh penghasilan yang layak. Tujuan adanya diadakan PPPK adalah untuk menyelesaikan permasalahan pengangkatan tenaga Non-ASN yang ada melalui proses pengadaan PPPK guna memenuhi kebutuhan pegawai pemerintah daerah (Sapariyah, 2021). Namun pegawai Non-ASN harus menunggu 2 sampai 5 tahun untuk masuk ke database PPPK, tidak semua pegawai dapat lolos ke PPPK, dan pegawai Non-ASN Satpol PP yang lolos sebanyak 111 orang. Selain itu kompensasi yang mereka dapatkan yaitu cuti tahunan 12 hari, cuti melahirkan 2 bulan, dan cuti sakit dengan surat dokter yang tidak memotong cuti tahunan. Menurut Hasibuan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan (Pebrianto & Hamdani, 2017).

Fasilitas kerja yang ada saat ini mengalami kerusakan dan perlu perbaikan, seperti penerangan yang kurang, AC yang bermasalah dan kendaraan operasional juga tidak layak digunakan. Lingkungan kerja yaitu aspek utama yang menunjang aktivitas kerja pegawai. Jika lingkungan kerja tercipta secara kondusif dan mampu membuat kerja pegawai meningkat, maka hasil kerja pegawai akan lebih optimal. Menurut Chaerudin, Keadaan lingkungan dinyatakan baik maupun kondusif jika seseorang bisa berkegiatan dengan efektif, tenang, aman, damai (Rachmanda & Mulyani, 2024). Menurut (Lestari et al., 2024) Motivasi bisa timbul dari dalam dan luar diri, memiliki nilai tinggi dalam kesadaran pegawai dalam menyelesaikan semua tanggung jawab. Motivasi pegawai tidak selalu berjalan secara optimal. Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi, seperti ketidakjelasan jenjang karir, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta beban kerja yang tidak sebanding dengan imbalan yang diterima. Motivasi yang dimiliki dapat memunculkan semangat dalam bekerja, Sebaliknya jika kurangnya motivasi dalam diri pegawai akan menghambat dan dapat berdampak buruk bagi kelangsungan organisasi dan juga untuk diri sendiri.

Penelitian mengenai kepuasan kerja telah banyak diteliti dengan variabel- variabel seperti kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Namun sebagian peneliti berfokus pada pegawai tetap atau ASN dilingkungan pemerintah, serta karyawan sektor swasta. Sementara itu pegawai Non-ASN masih sangat terbatas dalam penelitian dilingkungan pemerintah, perbedaan gaji dan insentif antara pegawai Non-ASN satu dengan pegawai Non-ASN lain, Keterbatasan fasilitas kerja dan ketidakpastian jenjang karir dilingkungan Satpol PP belum banyak dijadikan fokus analisis dalam hubungan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini lebih fokus mengetahui kondisi spesifik pegawai Non-ASN sebagai populasi yang relatif kurang dieksplorasi dalam penelitian.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Sinambela, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Anzika & Marzuki, 2023). Menurut Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa bidang strategis dari organisasi (Fikriansyah, 2023). Menurut Schuler, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tiga tujuan utama yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Qomariah, 2020).

Menurut Muljani (Firdaus & Oetarjo, 2022) Pemberian kompensasi tergantung kebijakan pimpinan, kemampuan perusahaan maupun organisasi. Menurut Rumenda & Silviyanty (Firdaus & Oetarjo, 2022) Kompensasi menjadi bentuk pengganti dari kontribusi kinerja maupun jasa yang diberikan pegawai untuk organisasi. Tujuan pemberian kompensasi dinyatakan bahwa balas jasa antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di organisasi lain, tingkat kemampuan organisasi, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undang yang berlaku, dan peranan serikat buruh (Fikriansyah, 2023). Menurut samsudin (Hasrawati, 2019) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu kompensasi yang bersifat materil yang terdiri dari gaji, insentif, dan bonus. Kompensasi non materil yaitu terdiri dari pelatihan dan pengembangan, pujian, dan cuti. Penelitian sebelumnya oleh (Erwin et al , 2023) yang

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada dinas perdagangan kota parepare. Sehingga diperoleh **H1: Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Lingkungan kerja mencakup semua yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan semangat kerja (Safrizal, 2023). Menurut Adha, Lingkungan kerja yang baik dapat membuat tempat kerja lebih nyaman, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja (Ishar, Latief, & Bahasoan, 2024). Terdapat 2 jenis lingkungan kerja diantaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor personal atau individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual (Faizah, 2021). Menurut (Sitanggang, 2021) indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya oleh (Siti Aisyah, 2025) mendapat hasil penelitian lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Honorer di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. Sehingga diperoleh **H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Menurut Dharmawan (Safrizal, 2023) Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak seseorang yang dapat menciptakan, mengarahkan dan mengatur perilaku manusia. Pegawai tanpa motivasi cenderung bekerja tidak maksimal karena kurangnya dorongan (Safrizal, 2023). Menurut (Affifah dan Sihite, 2024) ada dua jenis motivasi dalam perusahaan jika ditinjau dengan perannya, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Menurut (Khaeruman, 2021) tujuan diadakannya motivasi antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai; meningkatkan produktivitas kerja pegawai; mempertahankan kestabilan pegawai instansi; meningkatkan kedisiplinan pegawai; mengefektifkan pengadaan pegawai; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi; meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; mempertinggi tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya; dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan. Menurut (Parashati dan Setiawan, 2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Abraham maslow (Ansori, 2024) indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian sebelumnya (Nian et al, 2018) hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap loyalitas supervisor PT. xyz.

Sehingga diperoleh **H3: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam diri pegawai seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya (Safrizal, 2023). Menurut (Wardhana, 2024) pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, berdedikasi dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Robbins (Fathurohman, 2022) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Menurut Luthans (Rahmawati, 2023) faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan, gaji / upah, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Menurut afandi (Rahmawati, 2023) Indikator kepuasan kerja antara lain pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan sekerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) deskriptif kuantitatif adalah konsisten variabel penelitian yang berfokus pada permasalahan aktual yang terjadi serta menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Data kuantitatif yaitu sejenis data yang terukur dan terhitung serta keterangan dan penjelasan dikatakan dalam bentuk angka. Data diolah menggunakan uji statistik dan data diambil berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden tentang masalah pada penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Non-ASN di Satpol PP. Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan adalah survei, dimana peneliti menggunakan pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada Pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan. Lokasi penelitian dipusatkan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan, yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No.29, Klandasan Ulu, Kecamatan Balikpapan Kota, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76112.

Dalam penelitian ini dilakukan kepada pegawai Non-ASN, Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas sumber data primer dan sekunder :

1. Menurut Sugiyono (Faizah, 2021), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer yaitu dengan Kuesioner, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun dan disebar secara langsung kepada responden yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut difokuskan pada pegawai Non-ASN sebagai sumber informasi utama dalam penelitian ini.
2. Menurut Sugiyono (Faizah, 2021), Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pengumpulan data sekunder berasal dari buku-buku, jurnal, situs internet dan data-data dari Satpol PP kota Balikpapan.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan yang disebar kepada pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup dengan skala likert yang berisi 5 tingkatan pilihan jawaban mengenai persetujuan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang dikemukakan. Menurut Sugiyono (Faizah, 2021) Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Menurut Umar (Sartika et al, 2023) Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Non-ASN Satpol PP Kota Balikpapan dimana jumlah keseluruhan populasi sebanyak 115 orang. Menurut Sugiyono (Faizah, 2021), sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari seluruh. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 115 orang.

Menurut Wijaya (Rawung & Jatmiko) menyatakan bahwa analisis data merupakan upaya menguraikan suatu masalah atau fokus kajian menjadi bagian- bagian sehingga susunan dan tatanan bentuk sesuatu yang diurai mudah ditangkap maknanya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F), dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

TABEL IV. 1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Age	Total	Percentage
1	19-29	90	78%
2	30-39	17	15%
3	40-49	8	7%
	Total	115	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden berusia 19-29 tahun sebanyak 90 responden atau 78%, Usia 30-39 tahun sebanyak 17 responden atau 15%, dan usia 40-49 tahun sebanyak 8 atau 7%. Dengan demikian, diketahui responden 19- 29 tahun adalah yang mendominasi dari karakteristik responden berdasarkan usia.

TABEL IV.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Gender	Total	Percentage
	Laki-Laki	75	65,2%
	Perempuan	40	34,8%
	Total	115	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden Laki-laki sebanyak 75 responden atau 65,2% dan Perempuan sebanyak 40 responden atau 34,8%. Dengan demikian, laki-laki yang mendominasi dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Hasil Uji Validitas

TABEL IV.3
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Informatif
Kompensasi (X1)	X1.1	0,648	0,183	Valid
	X1.2	0,557		Valid
	X1.3	0,698		Valid
	X1.4	0,666		Valid
	X1.5	0,629		Valid
	X1.6	0,569		Valid
	X2.1	0,585		Valid
	X2.2	0,658		Valid
	X2.3	0,621		Valid

Sumber : Hasil olah uji SPSS versi 25

Pada tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja tersebut valid karena nilai rhitung pada masing-masing item pernyataan pada variabel X1,X2,X3 dan Y lebih besar dari rtabel yaitu 0,183 sehingga layak dianalisis dalam penelitian. Menurut Ghozali (Nurfitri, 2024) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner..

Hasil Uji Reliabilitas

TABEL IV.4
HASIL UJI RELIABILITAS

Variable Name	Cronbach Alpha	> <	Con dition	Informati on
Kompensasi	0,691	>	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja	0,710	>	0,60	Reliable
Motivasi	0,698	>	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,681	>	0,60	Reliable

Sumber : Hasil olah uji SPSS versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,60 artinya instrumen penelitian yang digunakan memenuhi syarat reliabilitas sehingga dapat dipercaya atau dapat diandalkan dalam penelitian ini. Menurut Ghozali (Nurfitri, 2024) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

TABEL IV.5
HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGOROV-SMIRNOV

Unstandardized Residual		
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10521197
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.032
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a.) test distribution is Normal.
- b.) Calculated from data.
- c.) Lilliefors Significance Correction.
- d.) This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah uji SPSS versi 25

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200 dan diatas nilai signifikan (0,05) atau $0.200 > 0.05$, dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal. Menurut Ghozali (Nurfitri, 2024) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

TABEL IV.6
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.977	1.471		4.062	.000		
X1 TOTAL	.202	.084	.217	2.394	.018	.443	2.257
X2 TOTAL	.403	.084	.467	4.803	.000	.385	2.596
X3 TOTAL	.150	.089	.162	1.683	.095	.392	2.554

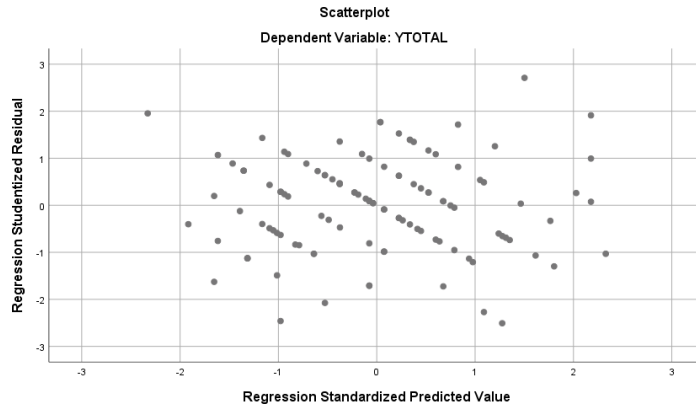
a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2025

Tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0.443 > 0,1$ dan nilai VIF < 10 , Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0.385 > 0,1$ dan VIF < 10 , Motivasi (X3) memiliki nilai tolerance sebesar $0.392 > 0,1$ dan VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan multikolinearitas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Menurut Ghozali (Nurfitri, 2024) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen).

Uji Heterokedastisitas

GAMBAR IV.1
 UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber : Hasil olah uji SPSS versi 25

Berdasarkan gambar diatas Scatterplot diatas dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah nol sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai Non-ASN berdasarkan masukan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Menurut Ghozali (Sitanggang, 2021) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL IV.7
 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.977	1.471		4.062	.000
	X1 TOTAL	.202	.084	.217	2.394	.018
	X2 TOTAL	.403	.084	.467	4.803	.000
	X3 TOTAL	.150	.089	.162	1.683	.095

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Hasil olah uji SPSS versi 25

Menurut Sugiyono (Ardana, 2023) Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk setiap kenaikan atau penurunan variabel independen, perubahan yang akan mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 5.977 + 0.202 + 0.403 + 0.150 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1= Kompensasi

X2= Lingkungan Kerja

X3= Motivasi

e = error

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) $\alpha = 5.977$ menunjukkan bahwa nilai X1, X2, dan X3, tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 5.977
- 2) $\beta_1 = 0.202$ menyatakan jika X1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.202 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X2, dan X3,
- 3) $\beta_2 = 0.403$ menyatakan jika X2 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.403 dengan asumsi tidak ada perubahan konstanta nilai X1 dan X3.
- 4) $\beta_3 = 0.150$ menyatakan jika X3 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.150 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X1, dan X2.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji T

TABEL IV.8
HASIL UJI T (PARSIAL)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.977	1.471		4.062	.000
	X1 TOTAL	.202	.084	.217	2.394	.018
	X2 TOTAL	.403	.084	.467	4.803	.000
	X3 TOTAL	.150	.089	.162	1.683	.095

a. *Dependent Variable: YTOTAL*

Sumber : Hasil olah uji SPSS versi 25

Menurut Ghozali (Nurfitri, 2024) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t pada penelitian ini menggunakan signifikansi sebesar 5% Uji ini dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. jika $thitung < ttabel$, atau $thitung > ttabel$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak untuk $\alpha = 5\%$,
- b. jika $thitung > ttabel$, atau $thitung < ttabel$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk menentukan ttabel dapat dilakukan dengan menghitung df menggunakan perhitungan $n-k-1$, dengan n ialah jumlah sampel sebanyak 115 dan k sebagai jumlah variabel independen yaitu 3, maka hasilnya dari $n-k-1$ atau $115-3-1$ adalah 111. Dilihat dari ttabel maka diperoleh nilai ttabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 1.658. jadi kriteria pengujian menjadi sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki nilai thitung $2.394 > ttabel$ 1.658 dengan nilai signifikansi sebesar 0.018. signifikan t lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja memiliki nilai thitung $4.803 > ttabel$ 1.658 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 signifikan t lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Motivasi memiliki nilai thitung 1.683 > ttabel 1.658 dengan nilai signifikansi sebesar 0.095 signifikan t lebih besar dari 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F

TABEL IV.9
HASIL UJI T (PARSIAL)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.750	3	68.250	54.404	.000 ^b
	Residual	139.250	111	1.255		
	Total	344.000	114			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

Sumber : Hasil olah uji SPSS versi 25

Berdasarkan perhitungan dan analisis data diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $54.404 > 2.69$ dengan nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan. Menurut Ghazali (Nurfitri, 2024) uji pengaruh simultan (bersama-sama) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau join mempengaruhi variabel dependen.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

TABEL IV.9
HASIL UJI T (PARSIAL)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.584	1.120

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Hasil olah uji SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada nilai R Square menunjukkan angka 0.595 artinya sebesar 59.5% dari variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh variabel Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Motivasi (X3), sedangkan sisanya sebesar 40.1% disebabkan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Ghazali (Nurfitri, 2024) koefisien determinasi (R^2) pada

intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

B. Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua bentuk imbalan baik finansial maupun non-finansial yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi. Hasil dalam penelitian ini hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan, H1 dalam penelitian ini diterima. Nilai thitung sebesar $2.394 > 1.658$, dan signifikansi

$0.018 < 0.05$, membuktikan bahwa kompensasi berkontribusi secara nyata terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Non-ASN. Meskipun gaji pegawai Non-ASN Satpol PP masih di bawah UMK Balikpapan, hasil menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi tetap memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Nurrahma et al. (2023) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PU Kota Makassar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Chaerudin (Rachmanda & Mulyani, 2024), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan mendukung kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan, H2 dalam penelitian ini diterima. Nilai thitung sebesar $4.803 > 1.658$ ttabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang buruk, seperti penerangan yang kurang, AC yang rusak, dan kendaraan operasional yang tidak layak, menurunkan kenyamanan kerja pegawai dan berdampak pada kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Siti Aisyah, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Kecamatan Andir, Bandung.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Dharmawan (Safrizal, 2023), motivasi adalah kekuatan penggerak dari dalam diri individu yang mengarahkan perilaku ke tujuan tertentu. Hasil dalam penelitian ini hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan, H3 dalam penelitian ini ditolak. Nilai thitung sebesar $1.683 > 1.658$, tetapi nilai signifikansi $0.095 > 0.05$, sehingga secara statistik tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nian et al., 2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap loyalitas supervisor PT. xyz. Penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa motivasi, meskipun penting dalam mendorong kinerja individu, tidak selalu menjadi faktor utama dalam membentuk persepsi kepuasan kerja. Namun dalam kenyataannya pegawai Non-ASN memiliki keterbatasan dalam aspek status kepegawaian, dan jenjang karir yang membuat motivasi tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji parsial, diketahui bahwa dari tiga variabel independen yang diteliti, hanya satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun demikian, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan, ketiga variabel independen tersebut yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y) pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya tetap penting dalam kaitannya dengan variabel lain dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini menyarankan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan untuk lebih memperhatikan aspek kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yang saat ini masih di bawah UMK perlu dikaji ulang agar mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu, peningkatan fasilitas kerja seperti pencahayaan, pendingin ruangan, dan kendaraan operasional sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Meskipun motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, program pembinaan karir dan

kesejahteraan tetap diperlukan untuk mendukung loyalitas pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau budaya kerja, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau mixed method untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Penelitian komparatif antara ASN dan Non-ASN juga dapat memberikan perspektif baru mengenai kepuasan kerja secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andora, D., Hadiyanto, Anisah, & Susanti, L. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 4079–4086.
- Anzika, L. F., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening (Studi pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7, 255–265.
- Azis, A., & Nuryadin, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 285–292.
- Faizah, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kesejahteraan pegawai Kelurahan Gamping Krian di Sidoarjo [Skripsi, Universitas Negeri Surabaya].
- Fathurohman, F. (2022). *Motivasi dan kepuasan kerja pegawai*. Subang, Jawa Barat: Polsub Press.
- Fikriansyah, M. (2023). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Mokot*. Bogor: M. Fikriansyah.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku ajar manajemen kompensasi*. Jawa Timur: Umsida Press.
- Halim, S. E. (2023). Pengaruh kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. *Nobel Management Review*, 4(2), 181–191.
- Hasanah, S. A., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh self-efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 140–151.
- Hasrawati, F. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar].

- Ishar, M., Latief, F., & Bahasoan, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 2(2).
- Jatmiko, N. S. (2024). Pengaruh pengetahuan wajib pajak, kesadaran wajib pajak, pelayanan fiskus, dan sanksi pajak terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi di Kantor Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2022. *Madani Accounting and Management Journal*, 10(1), 1–18.
- Khaeruman. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Serang: CV Aa Rizky.
- Lestari, L., Heryanda, K., & Winata, I. K. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai tenaga kontrak Kantor Camat Kubutambahan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 127–132.
- Nian, R. B., & Masruchin, M. (2018). Pengaruh motivasi dan tekanan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap loyalitas supervisor PT. XYZ. *Jurnal Farmagazine*, 5(3), 25–35.
- Nugroho, R. A., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh servant leadership, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat DPRD DIY. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 11(1), 23–34.
- Nurfitri, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(1), 100–121.
- Parashati, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).
- Pebrianto, D., & Hamdani, A. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi serta dampaknya pada kinerja pegawai PDAM Wonogiri. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Madani*, 5(3), 2580–2631.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, aplikasi dan studi empiris)*. Jember, Jawa Timur: CV Pustaka Abadi.
- Rachmanda, F. M., & Mulyani, A. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Bogor. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(4), 106–116.
- Rahmawati, S. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. San Jaya Teknik Kabupaten Bandung [Skripsi, Universitas Komputer Indonesia].
- Safrizal, D. B. (2023). *Buku referensi kepuasan kerja*. Jawa Tengah: CV Eureka Media Aksara.
- Sapariyah. (2021). Pengaruh peraturan pemerintah, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak studi pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan. *Jurnal SWOT*, 3(2), 90–102.

- Sartika, D. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap niat perilaku melalui kepuasan dan nilai yang dirasakan mahasiswa STIE Madani Balikpapan. *Madani Accounting and Management Journal*, 9(1), 14–38.
- Sitanggang, D. V. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau [Skripsi, Universitas Islam Riau].
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, A., Supriadi, F., & Yasmin, D. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Divisi Operasi Kantor Cabang Supadio Pontianak. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 6(1).
- Wardhana, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(2), 315–328.