

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN KEDIRI
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH :

SEPHIA MIARTHA SAMSU HADI

NPM: 19.1.02.02.0280

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2023

SEPHIA MIARTHA SAMSU HADI

NPM: 19.1.02.02.0280

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN KEDIRI**

Telah Disetujui untuk ajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 12 Juli 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dhiyan Septa Wihara. M.M

NIDN. 0730098401



Rony Kurniawan. M.M.

NIDN. 0730076804

SEPHIA MIARTHA SAMSU HADI

NPM: 19.1.02.02.0280

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas

Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri Pada

tanggal: 20 Juli 2023

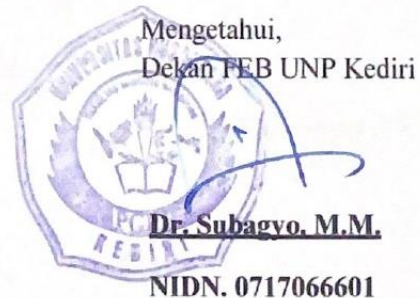
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua :Dhiyan Septa Wihara, M.M
2. Penguji I :Diah Ayu Septi Fauji, M.M
3. Penguji II :Rony Kurniawan, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB UNP Kediri



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Sephia Miartha Samsu Hadi
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri/27 September 2001
NPM : 19.1.02.02.0280
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 12 Juli 2023

Yang Menyatakan



Sephia Miartha Samsu Hadi
NPM: 19.1.02.02.0280

MOTTO

Tegarlah Seperti Batu Karang

Hidup memang tak seindah seperti yang dibayangkan, hanya orang-orang tangguh yang dapat melewatinya.

Jika dilihat batu karang yang sering dihantam kerasnya ombak, ia tetap berdiri kokoh. Seperti itulah seharusnya kita hidup, tetap kokoh dan tegar dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada.

Kupersembahkan karya ini buat:

- Allah SWT, atas segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
- Kedua orang tua saya, atas do'a serta dukungan yang tak terhingga untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
- Kepada kakak-kakak saya yang telah turut serta membantu menyelesaikan karya ilmiah ini.
- Kepada teman-teman seperjuangan yang telah menemani dan memberi semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Abstrak

Sephia Miartha Samsu Hadi: “Pengaruh Kompensasi Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri”, Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2023.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif kausalitas dengan cara menyebar angket. Peneliti mengambil pegawai tetap sebagai sampel dengan teknik *Purposive Sampling*. Sebagai metode analisisnya peneliti menggunakan SPSS untuk melakukan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, menghitung koefisien determinasi, serta melakukan uji hipotesis.

Kesimpulan penelitian ini adalah kompensasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Saya harap untuk selanjutnya Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, hendaknya mempertahankan kebijakan mengenai pemberian kompensasi guna meningkatkan kepuasan kerja dan menegakkan disiplin kerja yang dijadikan sebagai pendorong pegawai untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan instansi. Selain itu, pemimpin sebagai pemegang keputusan, senantiasa mendengarkan bawahan sehingga bawahan merasa turut andil dalam keputusan tersebut. Untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi pegawai, maka pimpinan harus meningkatkan partisipasi bawahan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa proposal skripsi seminar manajemen dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KEDIRI”**

Penyusunan skripsi manajemen ini merupakan bagian rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam menyelesaikan skripsi manajemen ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulusnya kepada:


1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dhiyan Septa Wihara, M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan proposal manajemen ini hingga selesai.
5. Bapak Rony Kurniawan, M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan proposal manajemen ini hingga selesai.
6. Segenap Dosen dan Pegawai Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.
7. Bapak Joko Suwono, S Sos.MAP selaku kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, yang berlokasi di Dadapan Sumberejo Kec. Ngasem Kabupaten Kediri

Jawa Timur 64182, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang bersedia membantu, memberikan pengarahannya serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua saya dan juga kakak-kakak saya yang selalu mendukung saya dan juga selalu mendampingi saya.
10. Teman juga saudara dan semua pihak yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sehingga telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi manajemen ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Disertai harapan semoga skripsi manajemen ini mempunyai manfaat bagi kita semua.

Kediri, 12 - Juli 2023



Sephia Miartha Samsu Hadi
NPM: 19.1.02.02.0280

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMANPERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
Abstrak	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Teori	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
2. Kompensasi.....	12
3. Disiplin Kerja.....	18
4. Gaya Kepemimpinan	24
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir.....	35
D. Kerangka Konseptual.....	37
E. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Variabel Penelitian	40
1. Identifikasi Variabel.....	40
2. Definisi Operasional Variabel.....	41

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	42
C. Tempat dan Waktu Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel	43
E. Instrumen Penelitian	44
1. Pengembangan Instrumen Penelitian	44
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	46
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Subyek Penelitian	57
B. Deskripsi Variabel Penelitian	58
1. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	58
2. Deskripsi Variabel Kompensasi	62
3. Deskripsi Variabel Disiplin	64
4. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	67
C. Analisis Data dan Interpretasi	70
1. Uji Asumsi Klasik.....	70
2. Analisis Regresi Linier Berganda	75
D. Pengujian Hipotesis	77
E. Pembahasan	81
a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	81
b. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja	83
c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	84
d. Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	87
A. Simpulan	87
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	91

Daftar Tabel

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3. 2 Pengembangan Instrumen	45
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	47
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	49
Tabel 3. 5 Rata-rata Distribusi Frekuensi	50
Tabel 4. 1 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4. 2 Frekuensi Variabel Kompensasi	62
Tabel 4. 3 Frekuensi Variabel Disiplin	65
Tabel 4. 4 Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	67
Tabel 4. 5 Frekuensi Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4. 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinan (Adjusted R Square)	81

Daftar Gambar

Gambar 3. 1 Model Kerangka Konsep.....	38
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	91
Lampiran 2 SKOR JAWABAN RESPONDEN	95
Lampiran 3 DESKRIPTIF STATISTIK FREKUENSI	100
Lampiran 4 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	112
Lampiran 5 Reliability Kompensasi (X_1)	118
Lampiran 6 Reliability Disiplin (X_2)	118
Lampiran 7 Reliability Gaya Kepemimpinan (X_2).....	119
Lampiran 8 Reliability Kepuasan Kerja (X_3)	119
Lampiran 9 HASIL UJI ASUMSI KLASIK.....	120
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas.....	120
Lampiran 11 Hasil Uji Multikolinieritas	120
Lampiran 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	121
Lampiran 13 HASIL UJI REGRESI.....	123
Lampiran 14 Surat Pengajuan Judul	124
Lampiran 15 Surat Izin Penelitian	125
Lampiran 16 Surat Balasan Izin Penelitian.....	126
Lampiran 17 Surat Berita Acara	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan berorganisasi pada perusahaan membutuhkan sumber daya dalam mencapai tujuannya, sumber daya dibutuhkan sebagai pelaksana dalam gerakan, kegiatan, menciptakan daya serta perbuatan pada instansi ataupun instansi. Sumber daya itu berbentuk sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan serta sumber daya teknologi. Diantara sumber daya yang telah diuraikan, sumber daya manusia menjadi hal terpenting. Sumber daya manusia menunjukkan sumber daya yang digunakan untuk menghidupkan serta memanfaatkan sumber daya lainnya supaya menggapai tujuannya (Hamali, 2019). Sumber daya manusia menjadi factor penting yang tidak dapat dipisahkan dalam organisasi dan perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang tepat akan menumbuhkan kepuasan kerja Pegawai mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan masyarakat apabila pegawai merasa puas dengan apa diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap maupun tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dalam memberikan pelayanan di bandingkan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Supartini, Kirya, & Indrayani, 2014).

Menurut (Sutrisno, 2019) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu mencapai tujuan organisasi bersama. Maka dari itu pegawai memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang saat bekerja. (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan tertinggi dengan tindakan yang dilakukan dianggap baik dimana hal ini dapat meningkatkan setiap hal yang dibuat seseorang. Peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dengan melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta dengan disiplin kerja yang memadai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Pertama kompensasi finansial terdiri dari finansial langsung dan tidak langsung. Finansial langsung terdiri dari upah, gaji, tunjangan dan insentif. Finansial tidak langsung terdiri dari Program asuransi, bantuan sosial, tunjangan pensiun, libur hari besar, izin sakit dan cuti. Kedua kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan yaitu tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, peluang dan pengakuan,

perasaan dan pencapaian serta peluang adanya promosi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2019).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai tidak hanya dilihat dari kompensasi yang mereka dapatkan, tetapi juga harus dilihat dari kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja yang ada. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai, 2018). Hal ini akan memacu seseorang untuk dapat menghargai pekerjaan dan menyelesaikan dengan baik, yang mana terdapat suatu sikap dari pegawai jika banyaknya pekerjaan dapat selesai tepat waktu yaitu puas selain mendapatkan sikap puas pegawai juga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Selain kompensasi dan disiplin, gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu yang berperan dalam meningkatkan kepuasan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi pegawainya agar dapat suka rela mau melakukan berbagai Tindakan Bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan guna mencapai tujuan organisasi

(Busro, 2018). Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pegawainya dan selalu berusaha memperhatikan kinerja pegawainya. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Di dalam mengelola pegawai harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras.

Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri merupakan salah satu instansi pemerintah di Jawa Timur. Seperti organisasi ataupun instansi lain, dinas ini juga ingin agar sumber daya manusia yang dimilikinya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik. Namun pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan kepada Bapak Supriyanto salah satu pegawai tampaknya hal tersebut belum terwujud sesuai dengan harapan yang diinginkan. Dilihat dari kompensasi, kompensasi yang di berikan pada saat ini berupa tunjangan kesejahteraan pegawai yang diberikan setiap bulan dinilai diberikan tidak sama rata dan tidak berdasarkan beban kerja. Reward yang diberikan pada pegawai juga belum maksimal dan masih adanya beberapa ruangan kerja yang tidak refresentatif untuk digunakan sebagai ruangan kerja. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui disiplin kerja menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan disiplin mendorong para pegawai untuk mencapai standar kinerja

yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu pegawai untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Pegawai yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karir atau prestasi kerja. Pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Selain itu, dalam menjalankan kepemimpinan pengelolaan pegawai komunikasi kerja yang pemimpin tidak memberikan dukungan-dukungan secara positif seperti tidak memberikan motivasi, kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas, dan tidak ada pendekatan terhadap pegawai sehingga mengakibatkan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawai. Dari masalah tersebut suatu organisasi membutuhkan sosok kepemimpinan yang mampu memotivasi, mengkoordinasi pegawai ke dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan pegawai ke dalam situasi kerja yang harmonis guna mencapai tujuan organisasi

Sehingga dalam latar belakang masalah di atas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap maupun tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan kemalasan dalam bekerja.
2. Kompensasi yang diberikan berdasarkan golongan dan jabatan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus dijalankan dan dipertanggungjawabkan.
3. Dukungan-dukungan secara positif seperti tidak memberikan motivasi, kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas, dan tidak ada pendekatan terhadap pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, permasalahan yang ada cukup luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh kompensasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

D. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang di atas, peneliti menguraikan beberapa rumusan masalah berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
3. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
4. Apakah kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti sampaikan di atas, berikut merupakan tujuan dari penelitian skripsi ini untuk menguraikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

F. Manfaat Penelitian

Berikut merupakan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari adanya penelitian ini:

1. Kegunaan Teoritis

Dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin menggunakan sebagai rujukan mengenai penelitian yang serupa di masa yang akan datang dan menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai pendorong kepuasan pegawai melalui kompensasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui factor yang mempengaruhi kepuasan pegawai melalui kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan serta memperkaya bahan kajian untuk penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan. Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Andora, D., Hadiyanto, Anisah, & Susanti, L. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 5, No.2.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2019). *emimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kotler, P., & Amstrong, G. (2018). *Prinsip-prinsip Marketing Edisi Ke Tujuh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*. Vol. 1 No.1.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Oktavia, N., & Cholid, I. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research eISSN:2721-5725, Vol 3, No 1*.
- Pratama, D., Salim, A., & Anggraini, M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. *Jurnal Matua, Vol. 4, No. 1*.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supartini, N. W., Kirya, K., & Indrayani, L. (2014). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi UNdiksha. Vol: 4 No: 1*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Tahir, H., Mattalatta, & Hasmin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi. *Journal of Management Vol.2, No. 2*.
- Tjiptono, F. (2017). *Service Management Mewujudkan Layanan Prima, Edisi 3*. Yogyakarta: Andi.
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 11, No. 2*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.