

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

Sephia Miartha Samsu Hadi<sup>1</sup>, Dhiyan Septa Wihara<sup>2</sup>, Rony Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[sephiamiartha270901@gmail.com](mailto:sephiamiartha270901@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 12/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of compensation, discipline, and leadership style on job satisfaction at the Kediri Regency Transportation Service. The research method used is a causality quantitative method by distributing questionnaires. Researchers took permanent employees as a sample with purposive sampling technique. As a method of analysis, researchers used SPSS to test classical assumptions, multiple linear regression, calculate the coefficient of determination, and test the hypothesis. The conclusion of this study is that compensation, discipline, and work leadership style partially and simultaneously affect the job satisfaction of Kediri Regency Transportation Department employees. I hope that in the future the Kediri Regency Transportation Service should maintain a policy regarding compensation in order to increase job satisfaction and enforce work discipline which is used as an incentive for employees to act more productively which in the future will benefit themselves and the agency. In addition, the leader as the decision maker always listens to the subordinates so that the subordinates feel that they have contributed to the decision. To increase employee creativity and innovation, leaders must increase the participation of subordinates to provide suggestions, ideas and considerations in the decision-making process.*

**Keywords:** Job Satisfacation, Compensation, Leadership Style

### Abstrak

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 Kunci:** Kepuasan Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

## PENDAHULUAN

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 [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 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) [2].

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 [3].

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) [4].

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) [5].

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) [6].

Pemimpin yang bijak dan baik harus berusaha untuk membuat pegawai senang dan mengawasi kinerja mereka setiap saat. Kepemimpinan tentunya harus memiliki kemampuan untuk membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Dalam pembinaan pegawai harus terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri merupakan salah satu instansi pemerintah di Jawa Timur. Seperti organisasi atau instansi lainnya, instansi ini menginginkan pegawainya memiliki kepuasan kerja yang baik. Tapi sepertinya ini tidak terjadi seperti yang diharapkan. Diukur terhadap kompensasi, kompensasi yang saat ini diberikan dalam bentuk tunjangan pegawai bulanan dianggap tidak seimbang dan tidak berorientasi pada beban kerja. Kompensasi pegawai juga belum maksimal dan masih terdapat beberapa ruang kerja yang belum representatif. Meningkatkan kepuasan kerja melalui disiplin kerja yang berkaitan dengan unsur ketaatan dan kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala akibat positifnya bagi perusahaan. Disiplin mendorong pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang telah ditentukan dan berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Menerapkan disiplin dapat membantu pegawai menjadi lebih produktif, yang akan menguntungkan mereka dan perusahaan di masa depan. Pegawai yang produktif dalam bekerja mengalami peningkatan karir atau prestasi kerja. Pegawai berprestasi adalah pegawai yang dengan baik dan tepat waktu menindaklanjuti dan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

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.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, sehingga dengan penelitian tersebut peneliti dapat mengambil sampel penelitian data secara random. Populasi yang diteliti ditempat mengambil sample dan populasi ada sebanyak 44 orang sebagai PNS. Peneliti menggunakan instrumen angket sebagai cara pengambilan sample dengan uji skala likert, dan semua pernyataan dinyatakan valid dan reliabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator Variabel	Nilai r	Batas r	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,895	0,30	Valid
	Y <sub>1,2</sub>	0,910	0,30	Valid
	Y <sub>1,3</sub>	0,865	0,30	Valid
	Y <sub>1,4</sub>	0,943	0,30	Valid
	Y <sub>1,5</sub>	0,964	0,30	Valid
	Y <sub>1,6</sub>	0,975	0,30	Valid
	Y <sub>1,7</sub>	0,975	0,30	Valid
	Y <sub>1,8</sub>	0,954	0,30	Valid
	Y <sub>1,9</sub>	0,955	0,30	Valid
	Y <sub>1,10</sub>	0,870	0,30	Valid
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,961	0,30	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,960	0,30	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,981	0,30	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,965	0,30	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,952	0,30	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,901	0,30	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,966	0,30	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,975	0,30	Valid
Disiplin (X <sub>2</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,633	0,30	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,744	0,30	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,735	0,30	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,680	0,30	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,498	0,30	Valid
	X <sub>3,6</sub>	0,715	0,30	Valid
	X <sub>3,7</sub>	0,547	0,30	Valid
	X <sub>3,8</sub>	0,775	0,30	Valid
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,656	0,30	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,467	0,30	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,449	0,30	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,585	0,30	Valid

Variabel	Indikator Variabel	Nilai r	Batas r	Ket
	X <sub>3,5</sub>	0,598	0,30	Valid
	X <sub>3,6</sub>	0,396	0,30	Valid
	X <sub>3,7</sub>	0,495	0,30	Valid
	X <sub>3,8</sub>	0,601	0,30	Valid
	X <sub>3,9</sub>	0,487	0,30	Valid
	X <sub>3,10</sub>	0,570	0,30	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2023

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 36 pernyataan dalam kuesioner yang telah diisi oleh 44 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa  $r$  hitung  $> 0,30$  maka item-item pernyataan dari kuesioner dapat dikatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cornbach alpha	Batas	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	0,982	0,60	Reliabel
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,986	0,60	Reliabel
Disiplin (X <sub>2</sub> )	0,820	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,711	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas mengenai uji reliabilitas, terlihat bahwa nilai *cornbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Frekuensi Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42677188
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.933
Asymp. Sig. (2-tailed)		.349

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas mengenai uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z* lebih besar dari 0,05 ( $0,349 \geq 0,05$ ), maka hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini residual data telah terdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya.

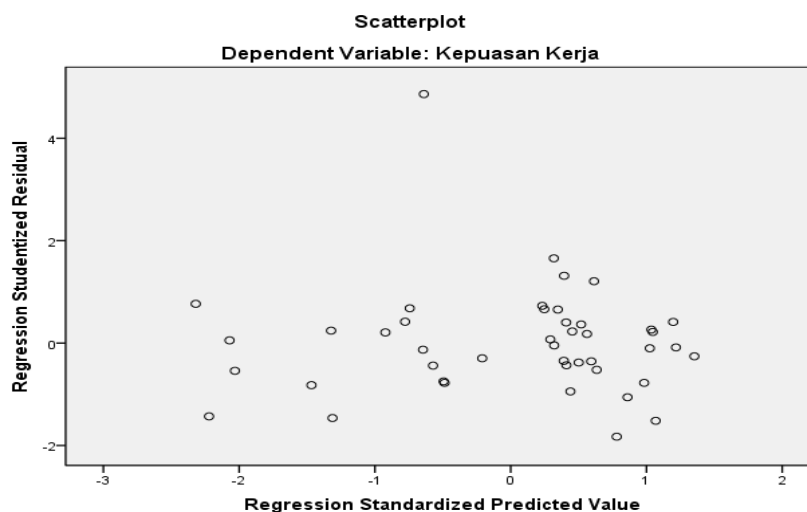
Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.966	1.035
	Disiplin	.991	1.009
	Gaya Kepemimpinan	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas mengenai uji multikolineritas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 untuk semua variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual eror yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134)



Sumber : data primer diolah peneliti, 2023  
**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada *scatterplot* di atas terlihat titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-5.277	4.027	
	Kompensasi	1.092	.042	.976
	Disiplin	.220	.073	.111
	Gaya Kepemimpinan	.187	.091	.077

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

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

$$Y = -5,277 + 1,092X_1 + 0,220X_2 + 0,187X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -5,277 dapat diartikan apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka variabel kepuasan kerja akan sebesar -5,277.
2. Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar 1,092 artinya setiap perubahan variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, sementara disiplin ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) diasumsikan tetap atau nol, maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 1,092 satuan. Peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,092 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompensasi akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 1,092 satuan.
3. Nilai koefisien beta pada variabel disiplin sebesar 0,220 artinya setiap perubahan variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, sementara kompensasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) diasumsikan tetap atau nol, maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,220 satuan. Peningkatan satu satuan pada variabel disiplin akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,220 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel disiplin akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,220 satuan.

Nilai koefisien beta pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,187 artinya setiap perubahan variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar satu satuan, sementara kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) diasumsikan tetap atau nol, maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,187 satuan. Peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,187 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,187 satuan.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>		
Model		t	Sig.	
1	(Constant)	-1.310	.198	
	Kompensasi	26.055	.000	
	Disiplin	3.003	.005	
	Gaya Kepemimpinan	2.048	.047	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 26,055 lebih besar dari t tabel ( $26,055 > 1,682$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal

ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,003 lebih besar dari t tabel ( $3,003 > 1,682$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,048 lebih besar dari t tabel ( $2,048 > 1,682$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,47$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4417.945	3	1472.648	232.612	.000 <sup>a</sup>
	Residual	253.237	40	6.331		
	Total	4671.182	43			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 232,612 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $232,612 > 2,84$ ) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mampu membuktikan adanya pengaruh kompensasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinan (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 <sup>a</sup>	.946	.942	2.516

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Kompensasi

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Hasil uji *Adjusted R<sup>2</sup>* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan sebesar 94,2%, sedangkan sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang telah dilakukan mengenai karakteristik variabel kepuasan kerja terdiri atas 10 item pernyataan. Adapun dari item 1 mengenai pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan terdapat sebanyak 18 responden (40,9%) menyatakan setuju. Dari item 2 mengenai pekerjaan yang diberikan memungkinkan dapat terselesaikan sesuai target terdapat sebanyak 14 responden (31,8%) menyatakan setuju. Dari item 3 mengenai upah yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan terdapat sebanyak 19 responden (43,2%) menyatakan setuju. Dari item 4 mengenai upah yang diterima sesuai dengan

ketentuan harapan terdapat sebanyak 22 responden (50,0%) menyatakan setuju. Dari item 5 mengenai kenaikan jabatan dilaksanakan berdasarkan prestasi dan masa jabatan terdapat sebanyak 20 responden (45,5%) menyatakan setuju. Dari item 6 mengenai kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai terdapat sebanyak 21 responden (47,7%) menyatakan setuju. Dari item 7 mengenai pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan terdapat sebanyak 19 responden (43,2%) menyatakan setuju. Dari item 8 mengenai senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja terdapat sebanyak 15 responden (34,1%) menyatakan setuju. Dari item 9 mengenai rekan kerja mempunyai kemampuan untuk saling bekerjasama dalam bekerja mencapai target terdapat sebanyak 20 responden (45,5%) menyatakan setuju. Dari item 10 mengenai setiap pegawai dalam bekerja baik secara team maupun individu terdapat sebanyak 18 responden (40,9%) menyatakan setuju.

#### **Deskripsi Variabel Kompensasi**

Menurut penelitian yang telah dilakukan mengenai karakteristik variabel kompensasi terdiri atas 10 item pernyataan. Adapun dari item 1 mengenai upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan terdapat sebanyak 19 responden (43,2%) menyatakan setuju, 10 responden (22,7%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (15,9%) menyatakan netral, 4 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju dan sisanya 4 responden (9,1%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari item 2 mengenai gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan terdapat sebanyak 20 responden (45,5%) menyatakan setuju. Dari item 3 mengenai insentif pegawai diberikan berdasarkan prestasi pegawai terdapat sebanyak 18 responden (40,9%) menyatakan setuju. Dari item 4 mengenai pegawai yang mempunyai produktivitas yang tinggi akan mendapatkan insentif yang tinggi pula terdapat sebanyak 14 responden (31,8%) menyatakan setuju. Dari item 5 mengenai tunjangan yang diterima sesuai harapan terdapat sebanyak 20 responden (45,5%) menyatakan setuju. Dari item 6 mengenai perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan terdapat sebanyak 18 responden (40,9%) menyatakan setuju. Dari item 7 mengenai kompensasi tidak selalu berupa gaji yang diterima terdapat sebanyak 19 responden (43,2%) menyatakan setuju. Dari item 8 mengenai perusahaan menyediakan tempat parkir khusus antara pegawai dengan konsumen terdapat sebanyak 15 responden (34,1%) menyatakan setuju.

#### **Deskripsi Variabel Disiplin**

Menurut penelitian yang telah dilakukan mengenai karakteristik variabel disiplin terdiri atas 8 item pernyataan. Adapun dari item 1 mengenai hadir tepat waktu saat bekerja terdapat sebanyak 19 responden (43,2%) menyatakan tidak setuju. Dari item 2 mengenai berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan terdapat sebanyak 15 responden (34,1%) menyatakan tidak setuju. Dari item 3 mengenai pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan terdapat sebanyak 23 responden (52,3%) menyatakan tidak setuju. Dari item 4 mengenai istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan terdapat sebanyak 21 responden (47,7%) menyatakan tidak setuju. Dari item 5 mengenai menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku terdapat sebanyak 22 responden (50,0%) menyatakan tidak setuju. Dari item 6 mengenai menerima sanksi jika melakukan kesalahan terdapat sebanyak 17 responden (38,6%) menyatakan tidak setuju. Dari item 7 mengenai menggunakan tanda pengenal saat bekerja terdapat sebanyak 19 responden (43,2%) menyatakan netral. Dari item 8 mengenai yaitu mengikuti aturan yang berlaku terdapat sebanyak 14 responden (31,8%) menyatakan sangat tidak setuju.

#### **Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan**

Menurut penelitian yang telah dilakukan mengenai karakteristik variabel gaya kepemimpinan atas 10 item pernyataan. Adapun dari item 1 mengenai pimpinan mampu membina kerjasama dengan bawahan terdapat sebanyak 23 responden (52,3%) menyatakan setuju. Dari item 2 mengenai pimpinan dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing terdapat sebanyak 19 responden (43,2%) menyatakan netral. Dari item 3 mengenai pimpinan mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan terdapat sebanyak 21 responden (47,7%) menyatakan setuju. Dari item 4 mengenai pimpinan selalu berusaha menyelesaikan tanggungjawabnya tepat waktu terdapat sebanyak 19 responden (43,2%) menyatakan netral. Dari item 5 mengenai pimpinan senantiasa melakukan musyawarah sebelum pengambilan keputusan dilakukan terdapat sebanyak 25 responden (56,8%) menyatakan setuju. Dari item 6 mengenai yaitu pimpinan mempunyai kemampuan dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan terdapat sebanyak 21 responden (47,7%) menyatakan setuju. Dari item 7 mengenai pimpinan bersedia untuk membawa kepentingan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas dengan mengorbankan keperluan pribadi terdapat sebanyak 19 responden (43,2%) menyatakan setuju. Dari item 8 mengenai pimpinan dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target terdapat sebanyak 18 responden (40,9%) menyatakan netral. Dari item 9 mengenai pimpinan dapat menjalankan tanggung jawab



dengan membagi antara tugas team dan tugas individu terdapat sebanyak 23 responden (52,3%) menyatakan setuju. Dari item 10 mengenai pimpinan bersedia memberikan bimbingan dan pengaeahan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan terdapat sebanyak 24 responden (29,5%) menyatakan setuju.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Saluran kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
2. Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
3. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
4. Kompensasi, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Afandi, P. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan. Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing; 2018.
- [2] Agustini, F. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press; 2019
- [3] Akbar, M. F., Prasada, D., Safih, A. R., & Nuryani, Y. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.(2021).
- [4] Andora, D., Hadiyanto, Anisah, & Susanti, L. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar. Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol. 5, No.2. (2021).
- [5] Mustika, L. S., & Oktavianti. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis. Vol. 1 No.1. (2021).
- [6] Pratama, D., Salim, A., & Anggraini, M. D. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. Jurnal Matua, Vol. 4, No. 1. (2022).
- [7] Supartini, N. W., Kirya, K., & Indrayani, L. Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi UNdiksha. Vol: 4 No: 1. (2014).
- [8] Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. 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. (2021).
- [9] Pratama, D., Salim, A., & Anggraini, M. D. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. Jurnal Matua, Vol. 4, No. 1.(2022).
- [10] Busro, M. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018.
- [11] Hasibuan, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.