

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen
Peminatan :
Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh :
RATU NUR SALSABELA
NIM : 1921100042**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

RATU NUR SALSABELA

NIM : 1921100042

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 26 Juni 2023

Pembimbing I



H. Abdui Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

Pembimbing II



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 19761215 200501 1 001

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



H. Abdui Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN KLATEN**

Diajukan oleh :

RATU NUR SALSABELA

NIM : 1921100042

Teiah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Pada tanggal.....14.....Julai.....2023.....

Ketua

Dr. H . Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris

Dr. Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M.,
NIK. 690 994 143

Penguji Utama

H. Abdui Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping

Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.
NIP. 19761215 200501 1 001

Disahkan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H . Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratu Nur Salsabela
NIM : 1921100042
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juni 2023

Yang membuat pernyataan,




Ratu Nur Salsabela

MOTTO

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

(Q.S. Ar - Ra'd ayat 11)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Ibu Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu bahagia dan bangga .
2. Skripsi ini kupersembahkan untuk suami ku tercinta serta anakku. Engkaulah motivasi dan penyemangatku.
3. Kakaku Ilham terima kasih telah membimbing dan membantuku
4. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian skripsi ini.
5. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat untuk saya sendiri dan semoga bermanfaat untuk semua orang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen dan sekaligus pembimbing pertama yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Perumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.7 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kepemimpinani.....	12
2.3 Lingkungan Kerja.....	19

	2.4 Kompensasi Kerja	24
	2.5 Kepuasan Kerja	29
	2.6 Penelitian Terdahulu	34
	2.7 Rerangka Pemikiran	36
	2.8 Hipotesis	36
BAB III	METODE PENELITIAN	38
	3.1 Variabel Penelitian	38
	3.2 Sumber Data	39
	3.3 Metode Pengumpulan Data	39
	3.4 Populasi dan Sampel	40
	3.5 Uji Instrumen Penelitian	41
	3.7 Teknik Analisis Data	42
	3.8 Gambaran Umum DUKCAPIL Kab. Klaten.....	47
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	62
	4. 1 Deskripsi Data Responden.....	62
	4.2 Uji Instrumen Penelitian.....	72
	4.3. Analisis Data.....	76
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	90
	5.1. Simpulan.....	90
	5.2. Saran-saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	66
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kepemimpinan.....	67
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai lingkungan kerja.....	69
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kompensasi kerja.....	70
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden mengenai kepuasan kerja.....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	74
Tabel. 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.13 Hasil Uji T	79
Tabel 4.14 Hasil Uji F	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1 Daerah penerimaan dan penolakan HO	44
Gambar 3.2 Daerah penerimaan dan penolakan HO pada T.....	45
Gambar 3.3 Daerah penerimaan dan penolakan HO pada F.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X_1)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X_2)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kompensasi Kerja (X_3)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja Kerja (Y)
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel
- Lampiran 8 Correlations Per Variabel
- Lampiran 9 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama : **RATU NUR SALSABELANIM : 1921100042** Skripsi dengan judul: “**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN KLATEN**” Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widyadharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten 2) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten, 3) untuk menguji kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten, 4) untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi kerja (X_3) serta variabel terikat (Y) : kepuasan kerja. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karena t hitung pengawasan = 2,969 hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 1,980. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja terbukti. Sedangkan kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak terbukti karena t hitung = 1,016 dan 1,179 lebih kecil dari t tabel 1,980.

Kata kunci: *kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Di Indonesia struktur masyarakat semakin kompleks, sehingga manusia menghadapi berbagai macam persoalan yang berkaitan dengan aspek sosial. Perkembangan teknologi yang semakin berkembang dengan pesat maka perlu juga diimbangi dengan pengetahuan pengelolaan yang baik. Mengingat pentingnya peranan manusia di dalam sebuah kegiatan organisasi maka hendaknya perlu diketahui kebutuhan para pegawai. Ketika hal ini bisa dipenuhi maka manusia sebagai sumber daya yang dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi, sehingga seseorang dapat bekerja dengan semangat dan mampu meningkatkan produktivitas, kinerja para pegawai dengan optimal.

Untuk mempertemukan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi, maka perlu diusahakan berbagai macam cara untuk menghasilkan sebuah nilai tambah dari sumberdaya manusia tersebut dengan cara memberikan motivasi terhadap pegawai agar lebih giat dan semangat dalam bekerja. Dengan ini kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dibebankan padanya.

Selain meningkatnya kinerja pegawai maka kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kualitas kerja. Dengan semakin tingginya kepuasan kerja

pegawai maka akan meningkatkan kreativitas dan kekritisan dalam mengimplementasikan apa yang dirasakan, dilihat, menjadi tolak ukur bagi pegawai untuk keberhasilan atau ketercapaian pekerjaan yang baik.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan/instansi dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan/instansi berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi pegawai, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja pegawai. As'ad (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri. Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah

personalia vital lainnya (Handoko, 2008). Kepuasan kerja juga merupakan ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, hasil penelitian Firmansyah, Farid (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja perlu diperhatikan karena pegawai yang merasakan puas dalam bekerja akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kondisi fisik atau mental para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Ahyari (2005) faktor lingkungan kerja dimana para pegawai bekerja dan dipersiapkan oleh manajemen yang bersangkutan. Hal ini menyangkut penerangan, penyusunan warna, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, kebersihan dan keamanan pegawai didalam bekerja di sekolah. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penentu kepuasan kerja para guru disekolah untuk melakukan pekerjaannya. Yang dimaksudkan dalam hal ini adalah fasilitas, struktur organisasi sekolah, keamanan dan kepemimpinan. Dengan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja para

pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai.

Keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo 2000). Kompensasi adalah keseluruhan imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai balasan jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi, baik berupa finansial maupun nonfinansial. Bila pegawai merasa puas dengan imbalan yang diterima atas pekerjaannya maka pada umumnya tercermin pada perasaan guru terhadap pekerjaannya. Hal ini diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan dilingkungan kerjanya. Selain itu, Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan, mencakup komunikasi yang baik, kecerdasan, keberanian dan ketegasan dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan (Sutrisno, 2010). Keberhasilan dan kegagalan organisasi/lembaga pemerintah dalam pencapaian tujuan organisasi/lembaga pemerintah sangat ditentukan oleh keahlian dan kemampuan pimpinan dalam menjalankan fungsi organisasi/lembaga pemerintah.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka penulis mengangkat judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten”**.

1.2 Alasan pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas antara lain:

1. Alasan Objektif

Penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten.

2. Alasan Subjektif

1. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Pentingnya masalah tersebut diteliti diharapkan akan membawa pelaksanaan kerja yang lebih efektif, atau karena akan dicari pemecahannya.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja akan tercapai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten?.
2. Batasan penelitian ini hanya untuk mengetahui variabel manakah, kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi kerja (X_3) yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten?

1.4 Perumusan Masalah

Dalam pemaparan dari latar belakang tersebut, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak yang berkaitan yaitu :

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai media pembelajaran diri penulis untuk meningkatkan kreativitas dalam menerapkan teori-teori perkuliahan yang telah diterima selama di bangku kuliah.
- b. Sebagai bekal dalam mempersiapkan diri sebelum terjun di dunia kerja sehingga dapat melihat kelebihan dan kekurangan diri guna meningkatkan kinerja penulis

c. Menambah wawasan penulis dalam berinovasi untuk mendukung tugas akhir ini

2. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan dapat memberikan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa.

3. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten

Dengan hasil penelitian ini dimungkinkan bisa menjadi masukan atau pertimbangan untuk mengadakan evaluasi dalam pencapaian kepuasan kerja pegawai ke arah yang lebih baik.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga kesimpulan akhir. Adapun rencana sistematika penulisan dari awal hingga akhir kesimpulan adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan. Pada bab ini memuat latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori. Pada bab ini membahas tentang pustaka tentang informasi variabel-variabel yang diteliti, landasan teoritik, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran serta hipotesis yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

BAB III : Metode Penelitian. Pada bab ini menguraikan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian. Bab ini berisi penjelasan mengenai model penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengukuran data, sumber data, definisi operasional variabel instrument penelitian, pengujian instrument penelitian dan teknis analisis.

BAB IV: Analisis Data. Bab ini berisi tentang hasil analisis dari pengelolaan data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap pengolahan data dengan menggunakan teori.

BAB V: Simpulan dan saran. Bab ini memaparkan simpulan dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,654 + 0,204X_1 + 0,066 X_2 + 0,575X_3$$

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 0,654

Nilai konstanta 0,654 berarti apabila tanpa ada variabel X_1 (kepemimpinan), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (kompensasi kerja) masih ada kepuasan kerja sebesar 0,654 satuan kerja.

- b. Kepemimpinan (b_1) = 0,204

Berarti variabel kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,204 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,204 satu satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

c. Lingkungan kerja (b_2)= 0,066

Berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,066 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,066 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

d. Kompensasi Kerja (b_3)= 0,575

Berarti variabel kompensasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,575 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,575 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjapegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten, dengan variabel kompensasi kerja yang lebih dominan.

2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk X_1 = 1,016, X_2 = 1,179 dan X_3 = 2,969 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar 1,016 < t tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan

kerja. Untuk X_2 , t hitung sebesar $1,179 < t$ tabel sebesar $1,980$ sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk X_3 t hitung sebesar $2,969 > t$ tabel sebesar $1,980$ sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja

3. Dari hasil pengujian di dapat F hitung sebesar $67,244$ dengan taraf signifikansi $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi $0,05$. Untuk itu F hitung $67,244 >$ dari F tabel $2,29$ sehingga H_0 di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi kerja (X_3) terhadap perubahan variabel terikat kepuasan kerja (Y), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah $62,50\%$. Sedangkan sisanya yaitu $37,50\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Kompensasi kerja terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja, diharapkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten dapat mempertahankan sistem pemberian kompensasi yang sudah cukup baik di ruang lingkup Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Lebih-lebih bisa menambah kompensasi finansial yang lain kepada pegawai agar semangat kerja pegawai lebih tinggi dan tentu saja akan mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran pegawai agar tetap baik, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja, lingkungan kerja harus dibuat nyaman mungkin, selama lingkungan kerja nyaman pekerjaan akan cepat terselesaikan, sehingga kepuasan kerja tercapai.
3. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja Pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, kompensasi. Karena pegawai merupakan aset penting dari sebuah perusahaan/instansi, tanpa pegawai perusahaan/instansi tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan pegawai menjadi hal yang paling mendasar. Pemberian motivasi juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik.

4. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi kerja, yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja dan menambah jumlah respondennya lebih dari 100 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Annisa, N. A., & Kurniasih, L. (2012). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Tax Avoidance. *jurnal akuntansi dan auditing*.
- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku 2. Yogyakarta: BPFE
- Algifari. 2011. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Edisi Dua. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2008. *Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung:VPustaka Setia
- Cepi, Triatna. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dessler Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, Farid, dan Rudy Haryanto. 2019 *Manajemen Kualitas Jasa Peningkatan Kepuasan & Loyalitas Pelanggan*, Duta Media Publishing,
- Gujarati, Damodar, 2005, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Astabrata, Bali.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, Malayu.2005. *Manajemen: dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan 2004. *Manjemen Personalia*. BPFE Yogyakarta.
- Himawan Candra Hadinata (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, JawaTengah., Skripsi* Univwersitas Muhammadiyah Surakarta

- Julianda, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Barat.
- Keith Davis dan John W. Newstrom. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta PT. Gelora Aksara Pratama.
- Mangkuprawira, S Dan Aida V, Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung:
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPF – Jogjakarta
- Minto Waluyo. 2015. *Manajemen psikologi Industri*. Jakarta: PT. Indeks.
- Keith Davis dan John W. Newstrom. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta PT. Gelora Aksara Pratama.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung:
- Muhammad Kristyanto Arnoldi, 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Klaten, Skripsi* Univwersitas Widya Dharma Klaten
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nitisemito, Alex, S. 2008. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Postinus Gulo, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Se-Sleman Timur, Skripsi Fakultas KIP Universitas Sanata Dharma*.
- Rhatih Endah P. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT Personel Alih Daya Kota Jambi)*. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tersedia: <http://eprints.ums.ac.id/31910/9/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>. Akses tanggal 19 November 2016.

- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robert Kreitner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salembata Empat.
- Robbins, Stephent P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Susilo, Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi empat. Yogyakarta: BPFE.
- Suwatno, dkk. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Umar, Husein. 2005. *Metologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, Husaini 2009. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar