

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat

Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan merupakan gabungan dari Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi dan PPh Prov. Sul-Sel dalam rangka menindaklanjuti Undang – Undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Provinsi sebagai daerah otonomi serta dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah No. 84 Tahun 2000 tentang pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka dari itu dibentuklah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang sedang kita hadapi sekarang ini merupakan suatu masalah yang sangat kompleks yang memerlukan penanganan secara sungguh – sungguh, menyeluruh dan terpadu.

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi pada hakikatnya adalah pembangunan daerah Sulawesi Selatan dalam rangka mengisi Otonomi Daerah yang dinamis, nyata dan bertanggung jawab menciptakan kualitas masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera dalam suasana damai lahir dan batin dalam kehidupan yang

seimbang dan selaras dalam hubungannya dengan Tuhan Yang Maha Esa serta dengan masyarakat.

Hakikatnya penciptaan dan perluasan lapangan kerja serta pemberdayaan kawasan transmigrasi yang mampu menyerap tenaga kerja yang banyak serta meningkatkan pemberdayaan dan penyebaran penduduk pada kawasan transmigrasi

2. Visi dan Misi

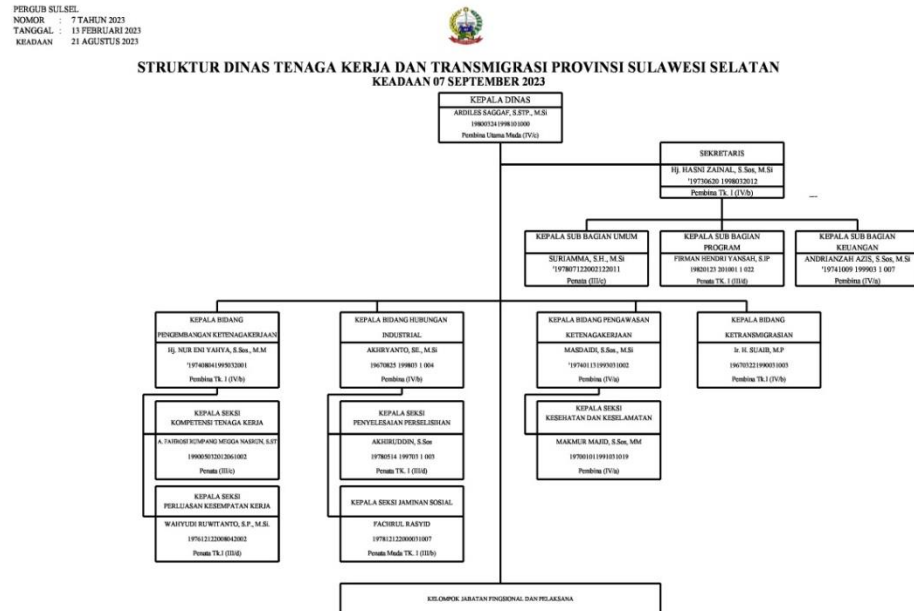
a. Visi

“Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter”

b. Misi

1. Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif, dan berkarakter.
2. Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel.
3. Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif.
4. Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif.
5. Peningkatan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi

4. Tugas dan Fungsi bagian dalam Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 40 Tahun 2019 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, susunan organisasi dinas terdiri atas :

1. Kepala Dinas

2. Sekretariat, meliputi :

- Subbagian Program
- Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum
- Subbagian Keuangan

3. Bidang Pembinaan, Pelatihan, Pemagangan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, meliputi :

- Seksi Pembinaan Program Pelatihan dan Pemagangan
- Seksi Pembinaan Standarisasi dan Kompetensi, Akreditasi dan Sertifikasi Tenaga Kerja
- Seksi Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, meliputi :

- Seksi Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri
- Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha dan Syarat-syarat Kerja
- Seksi Pembinaan Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, meliputi :

- Seksi Pembinaan Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak
- Seksi Pembinaan Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

6. Bidang Ketransmigrasian, meliputi :

- Seksi Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi
- Seksi Pembangunan dan Permukiman Kawasan Transmigrasi
- Seksi Perencanaan dan Penyiapan Areal Transmigrasi

7. Jabatan Fungsional.

b. Tugas Pokok

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas Membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan menyelenggarakan fungsi – fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya.

Adapun uraian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi :

- a. Menyusun Rencana Kegiatan Dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas, dalam lingkungan dinas untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.
- e. Mengikuti rapat rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
- f. Merencanakan dan merumuskan kebijakan teknis bidang pembinaan pelatihan, pemagangan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial, penagawasan ketenagakerjaan, dan ketrasmigrasian.
- g. Mengoordinasikan dan menyelenggarakan kebijakan teknis bidang pembinaan pelatihan, pemagangan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial, penagawasan ketenagakerjaan, dan ketrasmigrasian.
- h. Menyenggarakan pembinaan dan pelayanan umum bidang pembinaan pelatihan, pemagangan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial dan

jaminan sosial, penagawasan ketenagakerjaan, dan ketransmigrasian.

- i. Menyelenggarakan dan memberikan dukungan fasilitasi pelayanan perizinan dalam bentuk penerbitan pertimbangan teknis berkaitan izin bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan kewenangan pemerintah daerah.
- j. Menyelenggarakan pemantauan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan izin bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan kewenangan pemerintah daerah.
- k. Menyelenggarakan perencanaan kebijakan teknis, program, kegiatan, keuangan, umum, perlengkapan dan kepegawaian dalam lingkungan dinas.
- l. Menyelenggarakan monitoring, evaluasi, dan pengawasan penyelenggaraan kebijakan teknis bidang pembinaan pelatihan, pemagangan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial, pengawasan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- m. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- n. Menilai Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

- o. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Dinas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan
- p. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum dan keuangan dalam lingkungan Dinas.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, Sekretaris menyelenggarakan fungsi yaitu :

- a. pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan Dinas
- b. pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan
- c. pengoordinasian urusan umum, kepegawaian dan hukum
- d. pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Sekretariat meliputi :

- a. Subbagian Program dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan mengelola penyusunan program, penyajian data dan penyusunan laporan.

b. Subbagian umum, Kepegawaian Dan Hukum dipimpin oleh Kepala Subbagian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengolah administrasi kepegawaian dan hukum.

c. Subbagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.

3. Bidang Pembinaan, Pelatihan, Pemagangan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pemberian bimbingan teknis serta pemantauan dan evaluasi kebijakan teknis di bidang pembinaan pelatihan, pemagangan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok diatas Bidang ini mempunyai fungsi yaitu :

a. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pelatihan, pemagangan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja

- b. pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan pelatihan, pemagangan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pembinaan pelatihan, pemagangan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja
- d. pelaksanaan administrasi bidang pembinaan pelatihan, pemagangan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, bidang ini mempunyai fungsi yaitu :

- a. perumusan kebijakan teknis Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
- b. pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
- d. pelaksanaan administrasi Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya

5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis Pengawasan Ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, bidang ini mempunyai fungsi yaitu :

- a. perumusan kebijakan teknis Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
- b. pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
- d. pelaksanaan administrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya

6. Bidang Ketrasmigrasian

Dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis Ketrasmigrasian.

Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, bidang ini mempunyai fungsi yaitu :

- a. perumusan kebijakan teknis Bidang Ketrasmigrasian

- b. pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Ketransmigrasian
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Ketransmigrasian
- d. pelaksanaan administrasi Bidang Ketransmigrasian
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya

Disnakertrans juga dibantu oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang dibentuk berdasarkan peraturan Gubernur Sulawesi Selatan sebagai berikut :

- a. UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah merupakan unit pelaksana teknis yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis pengawasan norma ketenagakerjaan dan pendataan objek pengawasan ketenagakerjaan di masing-masing wilayah. UPT Pengawasan Ketenagakerjaan dibentuk sesuai Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 18 Tahun 2018 tanggal 19 Januari 2018 yang terbagi menjadi 4 Wilayah yaitu Wilayah I (berkedudukan di Kota Pare-Pare dengan wilayah pelayanan meliputi Kab. Barru, Kota Pare-Pare, Kab. Pinrang, Kab. Sidrap dan Kab. Enrekang) ; Wilayah II (berkedudukan di Kota Palopo dengan wilayah pelayanan meliputi Kab. Tator, Kab. Toraja Utara, Kota Palopo, Kab. Luwu, Kab. Luwu Utara dan Kab. Luwu Timur) ; Wilayah III (berkedudukan di Kab. Bone dengan wilayah pelayanan meliputi Kab. Wajo, Kab. Soppeng,

Kab. Bone, Kab. Sinjai) ; Wilayah IV (berkedudukan di Kab. Bulukumba dengan wilayah pelayanan meliputi Kab. Selayar, Kab. Bulukumba, Kab. Bantaeng, Kab. Jeneponto) ;

- b. UPT Balai Pelatihan Kerja merupakan salah satu unit pelaksana teknis yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis peningkatan produktivitas tenaga kerja. UPT BPK dibentuk sesuai sesuai Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 17 Tahun 2018 tanggal 19 Januari 2018.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Objek penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah responden 65 pegawai yang telah ditetapkan peneliti untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 bagian, sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5
Jenis Kelamin Responden

jenis kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	31	47,7
	Perempuan	34	52,3
	Total	65	100,0

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan presentase yaitu sebanyak 31 orang atau 47,7%. Sedangkan responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau 52,3% dari jumlah responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 6
Usia Responden

		usia	
		Frequency	Percent
Valid	25-30 tahun	3	4,6
	31-40 tahun	6	9,2
	41-50 tahun	32	49,2
	51-60 tahun	24	36,9
	Total	65	100,0

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia 25-30 tahun sebanyak 3 orang atau 4,6%. Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 9,2%. Responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 32 orang atau 49,2%. Responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 24 orang atau 36,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah usia dari 41-50 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 7
Tingkat Pendidikan Responden

pendidikan terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	Diploma	3	4,6
	S1	45	69,2
	S2	17	26,2
	Total	65	100,0

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan diploma sebanyak 3 orang atau 4,6%. Tingkat pendidikan Sarjana S1 sebanyak 45 orang atau 69,2%. Tingkat pendidikan Sarjana S2 sebanyak 17 orang atau 26,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah tingkat pendidikan Sarjana S1.

2. Analisis Deskriptif

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel. Kategori skala ditentukan sebagai berikut :

- 1,00-1,80 = Sangat rendah
- 1,81-2,60 =Rendah
- 2,61-3,40 =Sedang
- 3,41-4,20 =Tinggi
- 4,21-5,00 =Sangat tinggi

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan skor yang diberikan untuk pernyataan setiap variabel adalah:

Sangat Tidak Setuju = 1

Setuju = 4

Tidak Setuju = 2

Sangat Setuju = 5

Kurang Setuju = 3

a. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 8
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										Rata-rata Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Tujuan dan Kemampuan	X1.1	0	0	0	0	1	1,5	34	52,3	30	46,2	4,45
	X1.2	0	0	3	4,6	2	3,1	44	67,7	16	24,6	4,12
Teladan Pemimpin	X1.3	0	0	0	0	2	3,1	39	60,0	24	36,9	4,34
	X1.4	0	0	0	0	2	3,1	41	63,1	22	33,8	4,31
Sanksi Hukuman	X1.5	0	0	0	0	1	1,5	26	40,0	38	58,5	4,57
	X1.6	0	0	0	0	2	3,1	33	50,8	30	46,2	4,43
Hubungan Kemanusiaan	X1.7	0	0	0	0	1	1,5	31	47,7	33	50,8	4,49
	X1.8	0	0	0	0	2	3,1	41	63,1	22	33,8	4,31
NILAI RATA-RATA VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)											4,38	

Sumber : Data primer diolah (2024)

1. Pernyataan pertama sebanyak 1 responden memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,5% , 34 responden menjawab setuju dengan skor 52,3%, dan 30 responden menjawab sangat setuju

dengan skor 46,2% sehingga di dapat nilai rata-rata keseluruhan 4,45.

2. Pernyataan kedua 3 responden memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 4,6%, 2 responden menjawab kurang setuju dengan skor 3,1%, 44 responden menjawab setuju dengan skor 67,7%, dan 16 responden menjawab sangat setuju dengan skor 24,6% sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,12.
3. Pernyataan ketiga sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 3,1%, 39 responden menjawab setuju dengan skor 60,0%, dan 24 responden menjawab sangat setuju dengan skor 36,9%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,34.
4. Pernyataan keempat sebanyak 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 3,1%, 41 responden menjawab setuju dengan skor 63,1%, dan 22 responden menjawab sangat setuju dengan skor 33,8%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,31.
5. Pernyataan kelima 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,5%, 26 responden menjawab setuju dengan skor 40,0%, dan 38 responden menjawab sangat setuju dengan skor 58,5%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,57.
6. Pernyataan keenam 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 3,1%, 33 responden menjawab setuju dengan

skor 50,8%, dan 30 responden menjawab sangat setuju dengan skor 46,2%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,43.

7. Pernyataan ketujuh 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,5%, 31 responden menjawab setuju dengan skor 47,7%, dan 33 responden menjawab sangat setuju dengan skor 50,8%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,49.

8. Pernyataan kedelapan 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 3,1%, 41 responden menjawab setuju dengan skor 63,1%, dan 22 responden menjawab sangat setuju dengan skor 33,8%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,31.

b. Variabel Kompensasi

Tabel 9
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi

Indikator	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										Rata-rata Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Upah dan Gaji	X2.1	0	0	0	0	0	0	26	40,0	39	60,0	4,60
	X2.2	0	0	0	0	1	1,5	31	47,7	33	50,8	4,49
Insentif	X2.3	0	0	1	1,5	1	1,5	39	60,0	24	36,9	4,32
	X2.4	0	0	1	1,5	0	0	21	32,3	43	66,2	4,63
Tunjangan	X2.5	0	0	0	0	3	4,6	28	43,1	34	52,3	4,48
	X2.6	0	0	0	0	2	3,1	33	50,8	30	46,2	4,43
Fasilitas	X2.7	0	0		0	0	0	26	40,0	39	60,0	4,60
	X2.8	0	0	1	1,5	1	1,5	39	60,0	24	36,9	4,32
NILAI RATA-RATA VARIABEL KOMPENSASI (X2)											4,48	

Sumber : Data primer diolah (2024)

1. Pernyataan pertama 26 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 40,0%, dan 39 responden menjawab sangat setuju dengan skor 60,0%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,60.
2. Pernyataan kedua 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,5%, 31 responden menjawab setuju dengan skor 47,7%, dan 33 responden menjawab sangat setuju dengan skor 50,8%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,49.
3. Pernyataan ketiga 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,5%, 1 responden menjawab kurang setuju dengan skor 1,5%, 39 responden menjawab setuju dengan skor 60,0%, dan 24 responden menjawab sangat setuju dengan skor 36,9%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,32.
4. Pernyataan keempat 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,5%, 21 responden menjawab setuju dengan skor 32,3%, dan 43 responden menjawab sangat setuju dengan skor 66,2%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,63.
5. Pernyataan kelima 3 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 4,6%, 28 responden menjawab setuju dengan skor 43,1%, dan 34 responden menjawab sangat setuju dengan skor 52,3%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,48.

6. Pernyataan keenam 2 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 3,1%, 33 responden menjawab setuju dengan skor 50,8%, dan 30 responden menjawab sangat setuju dengan skor 46,2%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,43.
7. Pernyataan ketujuh 26 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 40,0%, dan 39 responden menjawab sangat setuju dengan skor 60,0%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,60.
8. Pernyataan kedelapan 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,5%, 1 responden menjawab kurang setuju dengan skor 1,5%, 39 responden menjawab setuju dengan skor 60,0%, dan 24 responden menjawab sangat setuju dengan skor 36,9%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,32.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 10
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi

Indikator	Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)										Rata-rata Mean
		1		2		3		4		5		
		F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Gaji	Y1	0	0	0	0	9	13,8	44	67,7	12	18,5	4,05
	Y2	0	0	0	0	0	0	40	61,5	25	38,5	4,38
Supervisi	Y3	0	0	0	0	0	0	27	41,5	38	58,5	4,58
	Y4	0	0	0	0	0	0	21	32,3	44	67,7	4,68
Rekan Kerja	Y5	0	0	1	1,5	3	4,6	36	55,4	25	38,5	4,31
	Y6	0	0	0	0	0	0	19	29,2	46	70,8	4,71

Pekerjaan	Y7	0	0	0	0	8	12,3	35	53,8	22	33,8	4,22
Itu Sendiri	Y8	0	0	0	0	1	1,5	36	55,4	28	43,1	4,42
NILAI RATA-RATA VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)												4,42

Sumber : Data primer diolah (2024)

1. Pernyataan pertama 9 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 13,8%, 44 responden menjawab setuju dengan skor 67,7%, dan 12 responden menjawab sangat setuju dengan skor 18,5%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,05.
2. Pernyataan kedua 40 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 61,5%, dan 25 responden menjawab sangat setuju dengan skor 38,5%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,38.
3. Pernyataan ketiga 27 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 41,5%, dan 38 responden menjawab sangat setuju dengan skor 58,5%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,58.
4. Pernyataan keempat 21 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 32,3%, dan 44 responden menjawab sangat setuju dengan skor 67,7%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,68.
5. Pernyataan kelima 1 responden yang memiliki jawaban tidak setuju dengan skor 1,5%, 3 responden menjawab kurang setuju dengan skor 4,6%, 36 responden menjawab setuju dengan skor

55,4%, dan 25 responden menjawab sangat setuju dengan skor 38,5%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,31.

6. Pernyataan keenam 19 responden yang memiliki jawaban setuju dengan skor 29,2%, dan 46 responden menjawab sangat setuju dengan skor 70,8%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,71.
7. Pernyataan ketujuh 8 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 12,3%, 35 responden menjawab setuju dengan skor 53,8%, dan 22 responden menjawab sangat setuju dengan skor 33,8%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,22.
8. Pernyataan kedelapan 1 responden yang memiliki jawaban kurang setuju dengan skor 1,5%, 36 responden menjawab setuju dengan skor 55,4%, dan 28 responden menjawab sangat setuju dengan skor 43,1%, sehingga didapat nilai rata-rata keseluruhan 4,42.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 11
Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N-2)	Keterangan

X1.1	0,548	0,244	Valid
X1.2	0,627	0,244	Valid
X1.3	0,782	0,244	Valid
X1.4	0,864	0,244	Valid
X1.5	0,671	0,244	Valid
X1.6	0,665	0,244	Valid
X1.7	0,685	0,244	Valid
X1.8	0,864	0,244	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 12
Hasil uji validitas variabel kompensasi (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N-2)	Keterangan
X2.1	0,720	0,244	Valid
X2.2	0,523	0,244	Valid
X2.3	0,648	0,244	Valid
X2.4	0,554	0,244	Valid
X2.5	0,715	0,244	Valid
X2.6	0,634	0,244	Valid
X2.7	0,720	0,244	Valid
X2.8	0,648	0,244	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Tabel 13
Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05 dan df = N-2)	Keterangan
Y.1	0,592	0,244	Valid
Y.2	0,512	0,244	Valid
Y.3	0,695	0,244	Valid
Y.4	0,719	0,244	Valid
Y.5	0,525	0,244	Valid
Y.6	0,585	0,244	Valid
Y.7	0,681	0,244	Valid
Y.8	0,514	0,244	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa r hitung dari semua item pernyataan lebih besar dari r tabel, maka semua item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian

ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's Alpha (α). Apabila nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,60, maka jawaban dari responden pada kuesioner dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha (α) lebih kecil dari 0,60 maka jawaban dari responden pada kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 14
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Standar Realibilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,858	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,797	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,742	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2024)

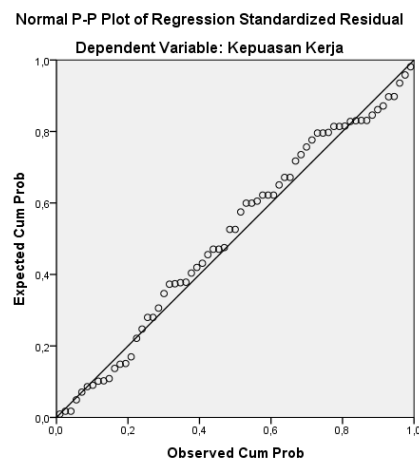
Berdasarkan pada tabel 14 diatas, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha (α) pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,858, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,797, dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,742. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai Cronbach's Alpha (α) pada X1, X2, dan Y tersebut lebih besar dari 0,60.

5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau

tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov - Smirnov dan analisis grafik. Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat pada baris Asymp. Sig (2-tailed). Hasil uji normalitas menggunakan Normal P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3

Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah (2024)

Pada gambar diatas terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria normalitas. Selanjutnya untuk menguji normalitas juga digunakan analisis statistic yaitu uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan SPSS.

Tabel 15
Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93014735
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,053
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
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 : Data primer diolah (2024)

Dari tabel 15 diatas telah diperoleh angka probabilitas atau Asymp Sig. (2-tailed). Jika nilai dari Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05 =$ data normal. Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200d yang berarti $>$ dari nilai signifikan 0,05 atau 5% maknanya data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada

tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflation factor (VIF).

Tabel 16
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.464	2.157
	Kompensasi	.464	2.157

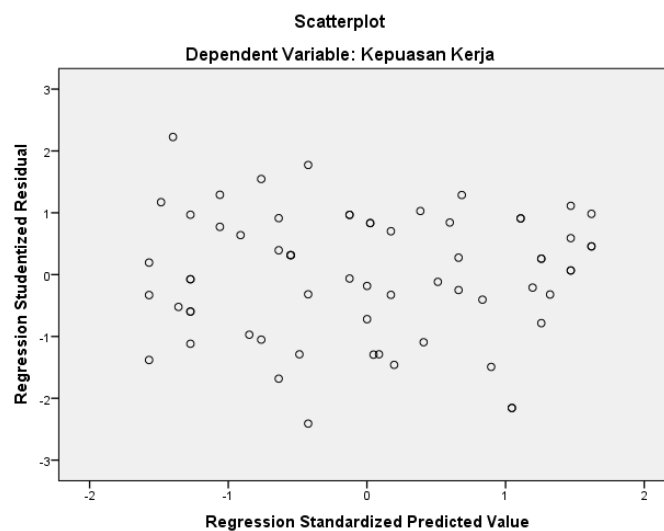
Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas output “coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk Disiplin kerja (X1) adalah $0,464 > 0,1$ dan untuk Kompensasi (X2) adalah $0,464 > 0,1$. Sementara nilai VIF untuk variabel untuk Disiplin Kerja (X1) adalah $2.157 < 10$. dan untuk Kompensasi (X2) adalah $2.157 < 10$ Maka, mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau

tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Gambar 4

Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat dari hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan scatterplot menunjukkan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0, tidak berkumpul di atas dan di bawah saja dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

1. Regresi Linear Berganda

Tabel 17
Model Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,205	3,174		4,160	,000
	Disiplin Kerja	,257	,115	,312	2,244	,028
	Kompensasi	,366	,126	,403	2,894	,005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas dibuat model persamaan regresi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai berikut :

$$Y = 13,025 + 0,257X_1 + 0,366X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta adalah 13.025 ini menunjukkan bahwa jika variabel independent (Disiplin Kerja dan Kompensasi) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 13.025
- b) Koefisien regresi X1 variabel Disiplin Kerja dimana memperoleh nilai positif 0,257 menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan Disiplin Kerja, akan meningkatkan nilai Kepuasan pegawai sebesar 0,257 atau 25,7%.

- c) Koefisien regresi X2 variabel Kompensasi dimana memperoleh nilai positif 0,366 menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi, akan meningkatkan nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 0,366 atau 36,6%.

2. Uji Signifikansi

a. Uji t

Uji t (parsial) dilakukan untuk menguji signifikan dari setiap variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017: 161). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi (α) 5%, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel pada signifikansi (α) 5%, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 18
Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,205	3,174		4,160	,000
	Disiplin Kerja	,257	,115	,312	2,244	,028
	Kompensasi	,366	,126	,403	2,894	,005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Data primer diolah (2024)

Diketahui nilai t tabel dalam penelitian sebesar 1,998. Nilai tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai $df = (n-k-1)$ dan taraf signifikansi yaitu 0,005. Sehingga diperoleh nilai $df = (65-2-1)=62$.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Disiplin Kerja (X1)

Dari hasil uji T, t hitung yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,244 dengan nilai t tabel sebesar 1,998. Diketahui bahwa t hitung $2,244 > t$ tabel 1,998 yang menggambarkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain (H1) diterima.

b) Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil uji T, nilai t hitung variabel kompensasi adalah 2,894 dengan nilai t tabel 1,998. Diketahui bahwa t hitung $2,894 < t$ tabel 1,998 yang memperlihatkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai signifikansi $0,005 > 0,05$ yang berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain (H2) diterima.

b. Uji f

Uji f (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 19
Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,124	2	95,062	24,719	,000 ^b
	Residual	238,430	62	3,846		
	Total	428,554	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah (2024)

Diperoleh F_{tabel} sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = (n-k-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = (65-2-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = 62$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,14$$

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas dapat dilihat nilai $F_{\text{hitung}} 24,719 > F_{\text{tabel}} 3,14$ kemudian dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semua variabel tersebut mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan dengan perubahan variabel independen atau mengukur seberapa jauh variabel dependen dalam menjelaskan variabel independent. Berikut ini tabel hasil pengujian koefisien determinasi (R^2).

Tabel 20
Hasil uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,426	1,961

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 44,4%. Sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

A. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Disiplin kerja dan Kompensasi) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar $2,244 > 1,998$ dengan signifikansi $0,028 < 0,05$. Sehingga mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Wau, Samalua Waoma 2021).

Organisasi berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tulisan, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila pegawai memiliki disiplin

kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahya Rizqiah (2022) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan t hitung sebesar $2,894 > 1,998$ dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Sehingga mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau hadiah yang telah diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan pegawai itu sendiri. (Hasibuan, 2020)

Beberapa bentuk kompensasi yang diberikan instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Pemberian upah/gaji yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan pegawai untuk instansi dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Bentuk kompensasi lainnya berupa insentif. Pemberian insentif membuat pegawai merasa lebih dihargai selama mereka bekerja di suatu insentif. Tunjangan juga merupakan bagian

dari kompensasi. Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi pegawai, seperti tunjangan hari raya dan lain-lain. Adanya tunjangan yang diberikan instansi kepada pegawai membuat pegawai semakin nyaman dan betah ketika berkeja di suatu instansi, karena mereka merasa instansni tempat mereka bekerja peduli dengan kebutuhan-kebutuhan pokok pegawai. Adanya fasilitas sebagai bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan dapat juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena dalam bekerja dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung membuat pekerjaan pegawai cepat selesai sesuai target.

Hasil peneltian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dona Andora, Hadiyanto, Anisah, dan Lusi Susanti (2021) bahwa variabel kompenasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan uji hipotesis secara simultan yang dinotasikan dalam uji F menyatakan bahwa bersama-sama terjadi pengaruh antara variabel Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat di lihat dari uji F yang telah dilakukan diatas, perhitungan nilai F yaitu sebesar 24,719 dan nilai

signifikansi F yaitu sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dialami oleh responden dan kompensasi yang dimiliki oleh responden tersebut mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.