

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Triva Ambar Sari^{*1}, Un Dini Imran², Hardianty Askar³

^{*1,2}Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

³Prodi Teknologi Hasil Perikanan, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

E-mail: ^{*1}trivaaambarsari@gmail.com, ²undini@stienobel-indonesia.ac.id, ³hardianty@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. (2) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. (3) Variabel yang berpengaruh paling dominan di antara disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 52 responden yang merupakan pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan koesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel disiplin kerja yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to analyze (1) the influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at the Makassar City Manpower Office, (2) the simultaneous influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at the Makassar City Manpower Office, and (3) the most dominant variable influencing employee performance between work discipline and job satisfaction at the Makassar City Manpower Office. The study employed a quantitative approach with a sample of 52 respondents who are employees at the Makassar City Manpower Office. The study utilized multiple linear regression analysis, with data collected through questionnaires using a Likert scale. The research findings indicate that (1) Work discipline has a positive and significant partial influence on employee performance, while job satisfaction does not have a partial influence on employee performance. (2) Work discipline and job satisfaction have a positive simultaneous influence on employee performance. (3) The variable of work discipline has the most positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

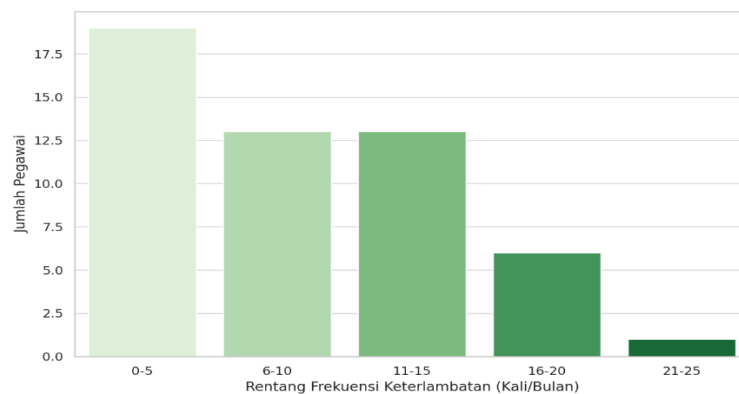
Ketenagakerjaan merupakan sektor yang sangat penting dalam pembangunan perekonomian nasional, karena tidak hanya menciptakan lapangan kerja yang berkualitas, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta menurunkan angka kemiskinan. Pemerintah telah meluncurkan berbagai program untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan (Wahyudi dkk., 2023). Fokus utama pengembangan tenaga kerja diarahkan pada penciptaan lapangan kerja yang produktif untuk mengurangi angka pengangguran yang masih menjadi tantangan di beberapa wilayah, termasuk Kota Makassar.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki peran strategis dalam mendukung program-program pemerintah, seperti penyediaan informasi peluang kerja, pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan. Di tingkat lokal, instansi ini bertanggung jawab untuk memastikan tenaga kerja yang tersedia memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Yulistiyono dkk., 2021).

Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan. Pegawai yang kompeten, termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja tinggi dapat menjalankan program dengan lebih efektif (Shidiq dkk., 2019). Selain itu, disiplin kerja dan kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan mematuhi waktu serta target yang telah ditetapkan, yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Herwanto & Radiansyah, 2022).

Namun, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menghadapi masalah dalam hal kedisiplinan kerja pegawai. Berdasarkan observasi awal, beberapa pegawai terlambat datang atau meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Gambar 1 menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai tepat waktu, terdapat pegawai yang terlambat lebih dari 15 kali dalam sebulan, yang menunjukkan adanya masalah dalam kedisiplinan kerja.

Gambar 1. Rekap Keterlambatan Pegawai Bulan Desember 2024



Sumber: Data Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan.

Fenomena ini menjadi perhatian penting karena disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas. Oleh karena itu, pemahaman lebih lanjut mengenai bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai sangat diperlukan.

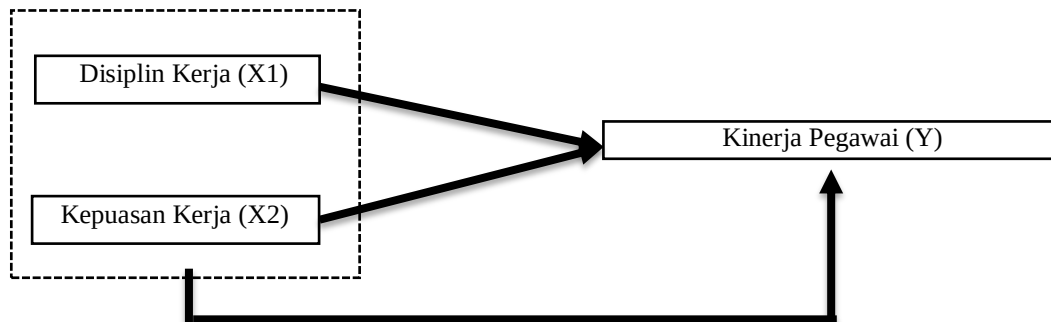
Penyebab rendahnya disiplin kerja dapat terkait dengan kurangnya pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten (Agustini, 2019). Selain itu, kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor fisik dan non-fisik, seperti fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif (Hamzah, 2021). Peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik, seperti penurunan angka pengangguran dan penyediaan informasi peluang kerja.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar perlu mengatasi masalah kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai agar dapat meningkatkan efektivitas program ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Kota Makassar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah dan menjadi acuan untuk meningkatkan efektivitas program ketenagakerjaan serta pelayanan publik di Kota Makassar.

Gambar 2. Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Di duga bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
2. Di duga bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
3. Di duga bahwa Variabel yang berpengaruh paling dominan diantara disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Penelitian ini direncanakan berlangsung mulai bulan Desember hingga April 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas ketenagakerjaan dengan sampel sebanyak 52 responden. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, opini, dan pemahaman individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial tertentu. Skala likert yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 5, hal ini bertujuan untuk mengetahui secara pasti apakah responden cenderung setuju atau tidak setuju dengan jawabannya sehingga hasil tanggapan responden diharapkan lebih relevan (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas data, penerapan regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan uji t, uji F, dan perhitungan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Instrumen dianggap

valid apabila setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner benar-benar dapat merepresentasikan variabel yang dimaksud. Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dibandingkan dengan r -tabel (r -hitung > r -tabel). Hasil pengujian validitas instrumen penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item</i> (R-hitung)	R-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,566	0,273	Valid
	X1.2	0,722	0,273	Valid
	X1.3	0,746	0,273	Valid
	X1.4	0,567	0,273	Valid
	X1.5	0,709	0,273	Valid
	X1.6	0,687	0,273	Valid
	X1.7	0,654	0,273	Valid
	X1.8	0,738	0,273	Valid
	X1.9	0,720	0,273	Valid
	X1.10	0,652	0,273	Valid
	X1.11	0,739	0,273	Valid
	X1.12	0,794	0,273	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,693	0,273	Valid
	X2.2	0,671	0,273	Valid
	X2.3	0,809	0,273	Valid
	X2.4	0,839	0,273	Valid
	X2.5	0,781	0,273	Valid
	X2.6	0,736	0,273	Valid
	X2.7	0,749	0,273	Valid
	X2.8	0,720	0,273	Valid
	X2.9	0,736	0,273	Valid
	X2.10	0,716	0,273	Valid
	X2.11	0,724	0,273	Valid
	X2.12	0,711	0,273	Valid
	X2.13	0,665	0,273	Valid
	X2.14	0,652	0,273	Valid
	X2.15	0,732	0,273	Valid
	X2.16	0,604	0,273	Valid
	X2.17	0,607	0,273	Valid
	X2.18	0,604	0,273	Valid
Kinerja Pegawai (X3)	Y1	0,440	0,273	Valid
	Y2	0,515	0,273	Valid
	Y3	0,369	0,273	Valid
	Y4	0,402	0,273	Valid
	Y5	0,344	0,273	Valid
	Y6	0,301	0,273	Valid
	Y7	0,421	0,273	Valid
	Y8	0,288	0,273	Valid
	Y9	0,403	0,273	Valid

Variabel	Item	<i>Corrected Item (R-hitung)</i>	R-tabel	Keterangan
	Y10	0,478	0,273	Valid
	Y11	0,582	0,273	Valid
	Y12	0,404	0,273	Valid
	Y13	0,388	0,273	Valid
	Y14	0,413	0,273	Valid
	Y15	0,472	0,273	Valid

Sumber: Olah data SPSS

Hasil uji validitas dengan sampel 52 responden ditunjukkan pada tabel di atas, Dengan df (degree of freedom) = $n-2$, maka $df = 52 - 2 = 50$, dan r tabel = 0,273. Menurut data di atas, seluruh pernyataan dianggap valid karena nilai r hitungnya > dari nilai r tabel (Utami, 2023b).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi dari suatu instrumen serta mendasari beberapa asumsi yang terkait. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah koefisien alpha Cronbach (α), yang berfungsi untuk mengevaluasi konsistensi internal alat ukur. Nilai alpha Cronbach yang dianggap baik adalah $\geq 0,6$, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya (Anggraini dkk., 2022). Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	12	0,751	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	18	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	15	0,826	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dianggap reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas variabel diatas menunjukkan bahwa instrumen dapat dianggap valid dan dapat dipercaya oleh pengguna atau dapat dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, serta memahami pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Hasil analisis regresi linear berganda instrumen penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.806	4.185		9.989	.000
1 Disiplin Kerja (X1)	.315	.060	.587	5.250	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.091	.053	.192	1.718	.092

Sumber: Olah data SPSS

Persamaan regresi berikut diperoleh berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda.

$$Y = 41,806 + 0,315 X1 + 0,091 X2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dilakukan analisis bahwa:

1. b_0 = Nilai konstanta menunjukkan bahwa tanpa pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), kinerja pegawai tetap berada pada angka 41,806. Ini mencerminkan tingkat kinerja dasar yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.
2. $0,315 X1$ = nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja (X1) adalah 0,315, Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,315, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. $0,091 X2$ = nilai koefisien regresi pada variabel Kepuasan kerja (X2) adalah 0,091, Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,091, menunjukkan pengaruh positif meskipun lebih kecil dibandingkan disiplin kerja.

Uji t (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara individual. Dalam proses pengambilan keputusan, kriteria yang diterapkan adalah jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $t < 0,05$, hipotesis nol akan ditolak, yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil pengujian uji T instrumen penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 4. Hasil Uji t

No.	Variabel	T	T Tabel	Sig.	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	5.250	2,010	0,000	Berpengaruh
2.	Kepuasan Kerja (X2)	1,718	2,010	0,092	Tidak Berpengaruh

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, hasil Uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja
Hasil uji T menunjukkan nilai t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 5,250. nilai t-hitung variabel Disiplin kerja $5,250 > t\text{-tabel } 2,010$ dan nilai signifikansi variabel Disiplin kerja $0,000 < 0,5$ maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Kepuasan Kerja
Hasil uji T, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 1,718. Dengan demikian, nilai signifikansi variabel Kepuasan $0,092 > 0,5$ dan nilai t-hitung variabel Kepuasan kerja adalah $1,718 > t\text{-tabel } 2,010$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan ketika dilihat secara bersamaan terhadap variabel dependen. Dengan menetapkan tingkat signifikansi α sebesar 5%, kriteria untuk pengujian hipotesis adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji F

F hitung	F table	Sig.	Keterangan
20,814	3,18	0,000	Berpengaruh

Sumber: Olah Data SPSS

- a. Berdasarkan hasil pada tabel, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Artinya, variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, dan hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.
- b. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05, dengan derajat kebebasan (df) yaitu $df_1 = \text{jumlah variabel bebas}$, dan $df_2 = n - k - 1$. Berdasarkan perhitungan, diperoleh (df) 1 = 2 dan (df) 2 = $80 - 3 = 77$, sehingga nilai F tabel adalah 3,18. Karena nilai F hitung sebesar 20,814 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,18 ($20,814 > 3,18$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 6. Uji Hasil Beta

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	R Square
Disiplin Kerja (X1)	0,587	0,459
Kepuasan Kerja (X2)	0,192	

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan nilai beta terstandarisasi, diketahui bahwa variabel dengan nilai tertinggi adalah Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dibandingkan dengan kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,678	0,459	0,437

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel, nilai R Square sebesar 0,459 menunjukkan bahwa kombinasi variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan 45,9% variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai. Artinya, model regresi ini memiliki kontribusi penjelasan yang cukup terhadap variabel dependen. Sementara itu, 54,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,087, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,665, serta nilai signifikansi sebesar 0,003, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tampilkan. Disiplin kerja mencerminkan kedisiplinan dalam mematuhi peraturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang kuat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Hasil ini sejalan dengan pendapat (Darmawan, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, serta didukung oleh (Sutrisno, 2019) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja digunakan untuk memotivasi karyawan agar mematuhi standar perusahaan. Selain itu, (Diana & Rahmat, 2022) juga menegaskan bahwa disiplin kerja mencakup usaha karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan taat terhadap aturan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,901 lebih besar dari t tabel 1,665, dan nilai signifikansinya 0,005, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas secara optimal.

Kepuasan kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, penghargaan, hubungan interpersonal, serta kesesuaian antara beban kerja dan kompensasi. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih loyal, memiliki semangat kerja tinggi, dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Imran, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja ditunjukkan melalui semangat kerja dan pencapaian karyawan, serta (Nurhaeda, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, (Sapar, 2022) menambahkan bahwa kepuasan terjadi saat harapan individu selaras dengan tugas yang dijalankan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 39,322, yang lebih besar dari F tabel 3,14, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi dari kedua variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi dan merasa puas dalam pekerjaannya akan cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi kuat dalam pencapaian hasil kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Basri & Arsal, 2022) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai standar dan tujuan yang ditetapkan organisasi, serta didukung oleh pendapat (Yahya dkk, 2022) bahwa kinerja mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu hasil kerja.

Disiplin Kerja (X1) Memiliki Pengaruh Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, diketahui bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai sebesar 0,472, dibandingkan dengan Kepuasan Kerja yang bernilai 0,406. Artinya, disiplin kerja memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa pembentukan pola kerja yang disiplin merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kinerja. Meskipun kepuasan kerja berperan penting, namun tanpa disiplin kerja yang baik, pegawai tidak dapat menunjukkan performa optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Hidayat, 2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan determinan utama dalam peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan, serta diperkuat oleh pandangan (Rina dkk, 2023) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dari penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
2. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
3. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah Disiplin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Uisu Press*
- Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi Stiep*, 7(1), 25–33.
- Hamzah, W. (2021). Hubungan Quality Of Work Life Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honor Di Rsud H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Window Of Public Health Journal*, 2(1), 133–142.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Imran, U. D. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 5(2), 760–775.
- Nurhaeda, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 109–123.
- Rina, A., Fitriani, R., & Aminsya, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Entrepreneurship Finance And Business Management*, 1(01).
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107.
- Shidiq, A. H., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(04), 414–428
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Yahya, A. S., Outang, N. I., Fatimah, Y., & Tajudin, A. (2022). Kuantitas Dan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Kupang: *Quantity And Quality Of Performance Of Employees At The Personnel, Education And Training Agency Of Kupang City. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(1), 59–70.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., & Purba, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. Penerbit Insania.