



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9447-9458

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Sumbang Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang

Ardina, Muchriady Muchran, Muhammad Akib

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

[ardinaiwan56@gmail.com](mailto:ardinaiwan56@gmail.com), [muchriady@unismuh.ac.id](mailto:muchriady@unismuh.ac.id), [haagussalim31@gmail.com](mailto:haagussalim31@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Sumbang, Kecamatan Curio, Kabupaten Enrekang. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan pegawai di instansi pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan kompensasi dipandang sebagai dua faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Sumbang yang terdiri dari 117 orang dan menggunakan sampel berjumlah 54 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan beberapa tahapan analisis, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel kompensasi memiliki nilai *t*-hitung yang lebih besar dibandingkan variabel disiplin kerja, sehingga dinyatakan sebagai variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan kompensasi sebagai faktor yang memberikan pengaruh paling kuat.

*Kata kunci:* Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

### 1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan [1]. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen terpenting dalam organisasi, termasuk dalam instansi pelayanan kesehatan. Ketersediaan sumber daya manusia difasilitasi pelayanan kesehatan khususnya puskesmas, menjadi sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan berjalan dengan baik. Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di Indonesia dan unit pelaksana tingkat pertama teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya [2].

Dalam upaya memastikan efektivitas sumber daya manusia ini, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya secara langsung. Salah satu aspek krusial yang mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia di puskesmas adalah tingkat kepuasan pegawai. Kinerja dan kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Menurut Robbins & Judge dalam [3] Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi yang dilakukan oleh individu (pemangku jabatan) terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya [4]. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan produktif, yang esensial dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

Kepuasan kerja pegawai di puskesmas juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, seperti tingkat disiplin kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan. Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen personalia, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal [5]. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan adil.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Jika pegawai tidak diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, ketidakpuasan emosional akan berkembang [6]. Kompensasi yang memadai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, berperan penting dalam memotivasi pegawai dan mengurangi ketidakpuasan terkait penghargaan atas kontribusi mereka. Dalam praktiknya, pegawai puskesmas di daerah terpencil sering kali menghadapi keterbatasan dalam aspek kompensasi dan fasilitas kerja. Jika hal ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan, penurunan disiplin, bahkan berdampak pada tingginya tingkat absensi atau keinginan untuk berpindah kerja. Akibatnya, produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat pun berpotensi menurun.

Dalam penelitian ini, Puskesmas Sumbang dipilih sebagai objek kajian untuk menganalisis lebih dalam bagaimana disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia di tingkat puskesmas. Penelitian ini dipilih karena kepuasan kerja pegawai puskesmas sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan, sementara disiplin kerja dan kompensasi merupakan faktor manajerial utama yang diduga memengaruhinya. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Puskesmas Sumbang Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang tampak bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih bervariasi antara satu bagian dengan bagian lainnya. Beberapa pegawai menunjukkan kedisiplinan tinggi dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas tepat waktu, namun sebagian lainnya masih sering datang terlambat atau meninggalkan tempat kerja sebelum jam pelayanan berakhir. Kurangnya ketegasan dalam penerapan aturan disiplin, serta faktor eksternal seperti jarak tempat tinggal yang cukup jauh dan keterbatasan sarana transportasi, turut memengaruhi kepatuhan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditetapkan.

Selain aspek kedisiplinan, hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa sistem kompensasi di Puskesmas Sumbang Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang belum sepenuhnya mampu memberikan kepuasan kepada pegawai. Beberapa tenaga kesehatan menyampaikan bahwa besaran insentif yang diterima, baik dari dana kapitasi JKN maupun tunjangan kinerja daerah, belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, terutama bagi tenaga medis yang bertugas di lapangan. Kompensasi nonfinansial, seperti penghargaan atas kinerja atau kesempatan pelatihan, juga masih terbatas dan belum merata di antara pegawai. Kondisi ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Permasalahan mengenai kedisiplinan dan kompensasi yang terjadi di Puskesmas Sumbang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pegawai. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta komitmen terhadap tugas, sementara kompensasi yang memadai menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja pegawai. Ketika disiplin kerja tidak ditegakkan secara konsisten dan kompensasi dirasakan tidak sepadan dengan beban kerja, maka motivasi serta kepuasan kerja cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan perhatian manajerial yang lebih serius untuk menciptakan sistem kerja yang adil, disiplin, dan seimbang antara hak serta kewajiban pegawai.

Sejalan dengan fenomena yang terjadi di Puskesmas Sumbang, sejumlah penelitian sebelumnya juga menyoroti pentingnya disiplin kerja dan kompensasi sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian oleh [7] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. [8] dan [5] menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai signifikansi determinansi negatif atas kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masih terdapat inkonsistensi temuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, khususnya pada instansi pelayanan publik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian lainnya justru menemukan tidak adanya pengaruh yang berarti, bahkan terdapat hubungan

negatif. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu ditelusuri lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan memfokuskan kajian pada pegawai Puskesmas Sumbang Kabupaten Enrekang, yang memiliki karakteristik kerja berbeda dibandingkan dengan instansi lainnya, baik dari segi beban pelayanan masyarakat, sistem kompensasi berbasis dana kapitas Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), maupun penerapan disiplin kerja di lingkungan pelayanan kesehatan daerah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperjelas arah pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana disiplin kerja dan kompensasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Sumbang Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen puskesmas dan pemerintah daerah dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi, kinerja, serta kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif atau dengan bantuan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya [10] penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Desain penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Melalui analisis asosiatif, peneliti dapat memahami secara lebih mendalam hubungan sebab akibat yang terjadi, sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan dalam merumuskan strategi manajerial yang tepat [11].

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Sumbang yang berlokasi di Jalan Poros Sudu-Sumbang, Kecamatan Curio, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Waktu untuk penelitian ini berlangsung selama 2 bulan, mulai dari bulan Januari sampai Februari 2026. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yakni data berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), terhadap kepuasan kerja (Y). Sumber data dalam Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden menggunakan penyebaran kuesioner., yakni para pegawai pada Puskesmas Sumbang. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, karya ilmiah, serta data pendukung lainnya yang relevan dan dapat mendukung analisis data primer. Data sekunder tersebut juga mencakup informasi yang diperoleh dari laporan tahunan, profil kesehatan, serta arsip administrasi yang dimiliki oleh Puskesmas Sumbang Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 117 orang seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Sumbang. Sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah 54 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Disiplin kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan (Y). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27 2026 guna menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagian adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi [10]. Terdapat dua jenis data utama yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut [12]. Uji Hipotesis meliputi uji parsial (Uji t) dimana Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak [13] dan Uji Kofisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji R2 (Koefisien determinasi) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan

variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berada pada rentang  $0 < R^2 < 1$ , yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen [14].

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Gambaran Umum Objek Penelitian

Puskesmas Sumbang merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berada di Desa Sumbang, Kecamatan Curio, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Sebagaimana Puskesmas pada umumnya, keberadaannya ditujukan untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar dan promotif kepada masyarakat setempat, termasuk layanan umum, imunisasi, pemeriksaan ibu hamil, serta kegiatan kesehatan masyarakat lainnya. Puskesmas ini berada di Jalan Poros Sudu–Sumbang dan berstatus sebagai salah satu fasilitas kesehatan rawat inap yang melayani kebutuhan kesehatan di wilayahnya. Keberadaan Puskesmas Sumbang merupakan bagian dari upaya pemerintah daerah dan nasional dalam menjamin akses pelayanan kesehatan yang merata hingga ke tingkat desa dan kecamatan, sesuai dengan prinsip pelayanan kesehatan primer yang diterapkan di Indonesia.

#### Statistik Deskriptif

##### Deskripsi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 1.1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Indikator	Item	Tanggapan Responden										Rata-rata
		STS		TS		KS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Jam Kerja	X1.1	0	0	0	0	1	2	22	41	31	57	4,56
	X1.2	0	0	0	0	2	4	20	37	32	59	4,56
Tanggung Jawab	X1.3	0	0	0	0	0	0	23	43	31	57	4,57
	X1.4	0	0	0	0	0	0	26	48	28	52	4,52
Kehadiran	X1.5	0	0	0	0	3	6	26	48	25	46	4,41
	X1.6	0	0	0	0	0	0	23	43	31	57	4,57
<b>Total Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja (<math>X_1</math>)</b>											<b>4,53</b>	

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dengan 6 pernyataan menunjukkan rata-rata yang tidak jauh beda pada setiap pernyataan. Dengan rata-rata dari keseluruhan item adalah 4,53 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi berada pada kategori baik.

##### Deskripsi Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

**Tabel 4.1. Deskripsi Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Indikator	Item	Tanggapan Responden										Rata-rata
		STS		TS		KS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Upah dan Gaji	X2.1	3	6	6	11	9	17	24	44	12	22	3,67
	X2.2	4	7	5	9	16	30	23	43	6	11	3,41
Intensif	X2.3	4	7	6	11	11	20	26	48	7	13	3,48
	X2.4	3	6	6	11	8	15	27	50	10	19	3,65
Tunjangan	X2.5	4	7	11	20	15	28	16	30	8	15	3,24
	X2.6	4	7	9	17	16	30	19	35	6	11	3,26
Fasilitas	X2.7	2	4	4	7	8	15	34	63	6	11	3,70
	X2.8	1	2	5	9	8	15	31	57	9	17	3,78
<b>Total Rata-Rata Variabel Kompensasi (<math>X_2</math>)</b>											<b>3,52</b>	

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan 8 pernyataan, diperoleh nilai rata-rata paling tinggi yaitu X2.8 sebesar 3,78 dan nilai rata-rata paling rendah yaitu X2.5 sebesar 3,24, dengan nilai rata-rata keseluruhan item pernyataan yaitu 3,52.

### Deskripsi Variabel Kepuasan (Y)

**Tabel 1.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Indikator	Item	Tanggapan Responden						Rata-rata				
		STS		TS		KS			S		SS	
		F%	F%	F%	F%	F%	F%		F%	F%		
Pekerjaan itu sendiri	Y.1	0	0	1	2	0	0	31	57	22	41	4,37
	Y.2	0	0	0	0	1	2	35	65	18	33	4,31
Rekan Kerja	Y.3	0	0	0	0	1	2	32	59	21	39	4,37
	Y.4	0	0	0	0	0	0	35	65	19	35	4,35
Pengawasan	Y.5	0	0	3	6	7	13	31	57	13	24	4,00
	Y.6	0	0	5	9	5	9	37	69	7	13	3,85
Promosi	Y.7	1	2	3	6	6	11	30	56	14	26	3,95
	Y.8	1	2	1	2	7	13	32	59	13	24	4,00
<b>Total Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja (Y)</b>											4,15	

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan 8 item pernyataan, diperoleh nilai rata-rata paling tinggi yaitu Y.5 dan Y.8 sebesar 4,00 dan nilai rata-rata paling rendah yaitu Y.2 sebesar 3,31, dengan nilai rata-rata keseluruhan item pernyataan yaitu 4,15.

### Deskripsi Statistik

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik data yang telah dikumpulkan secara sistematis dan terstruktur.

**Tabel 1.3 Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	54	24,00	30,00	27,1852	2,60677
Kompensasi	54	10,00	40,00	28,1852	6,92023
Kepuasan Kerja	54	24,00	40,00	33,2593	3,89089

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai N (sampel) sebanyak 54 responden. Disiplin kerja memiliki nilai minimum 24,00 dan nilai maksimum 30,00 dengan mean sebesar 27,1852 serta standar deviasi sebesar 2,60677. Kompensasi memiliki nilai minimum 10,00 dan nilai maksimum 40,00 dengan mean sebesar 28,1852 serta standar deviasi sebesar 6,92023. Sementara kepuasan kerja memiliki nilai minimum 24,00 dan nilai maksimum 40,00 dengan mean sebesar 33,2593 serta standar deviasi sebesar 3,89089.

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel, berikut hasil uji validitas pada penelitian ini:

**Tabel 1.4 Uji Validitas**

Variabel	Item	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Nilai Sig	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,268	0,813	0,000	Valid
	X1.2	0,268	0,828	0,000	Valid
	X1.3	0,268	0,772	0,000	Valid
	X1.4	0,268	0,801	0,000	Valid
	X1.5	0,268	0,857	0,000	Valid
	X1.6	0,268	0,787	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,268	0,768	0,000	Valid
	X2.2	0,268	0,883	0,000	Valid
	X2.3	0,268	0,892	0,000	Valid
	X2.4	0,268	0,824	0,000	Valid
	X2.5	0,268	0,802	0,000	Valid
	X2.6	0,268	0,778	0,000	Valid
	X2.7	0,268	0,806	0,000	Valid
	X2.8	0,268	0,821	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,268	0,400	0,003	Valid
	Y.2	0,268	0,741	0,000	Valid
	Y.3	0,268	0,553	0,000	Valid
	Y.4	0,268	0,624	0,000	Valid
	Y.5	0,268	0,917	0,000	Valid
	Y.6	0,268	0,802	0,000	Valid
	Y.7	0,268	0,895	0,000	Valid
	Y.8	0,268	0,730	0,000	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh nilai R<sub>hitung</sub> untuk item-item pernyataan setiap variabel pada penelitian ini lebih besar dari R<sub>tabel</sub> sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan indikator adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang relatif sama ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa.

**Tabel 1.5 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of Itemns	Keterangan
Disiplin Kerja	0,895	6	Reliabel
Kompensasi	0,930	8	Reliabel
Kepuasan	0,864	8	Reliabel

Sumber: data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai sebesar 0,895 dengan 6 item pernyataan, variabel Kompensasi sebesar 0,930 dengan 8 item, dan variabel Kepuasan sebesar 0,864 dengan 8 item. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

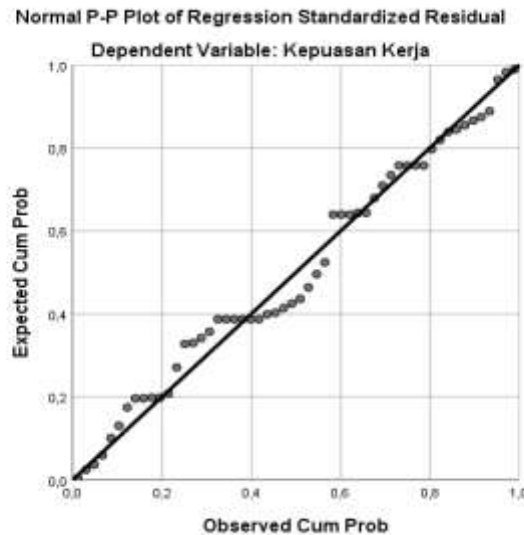
### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi-asumsi dasar yang dipersyaratkan dalam analisis regresi linear. Asumsi tersebut

umumnya meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk menjamin bahwa hasil estimasi regresi bersifat valid, tidak bias, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan yang akurat.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan prosedur pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, dengan terpenuhinya asumsi normalitas, hasil analisis yang diperoleh dapat dianggap lebih akurat dan dapat dipercaya.



**Gambar 1.1 Grafik Probability Plot**  
 Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi.

**Tabel 1.6 Uji Multikolinearitas**

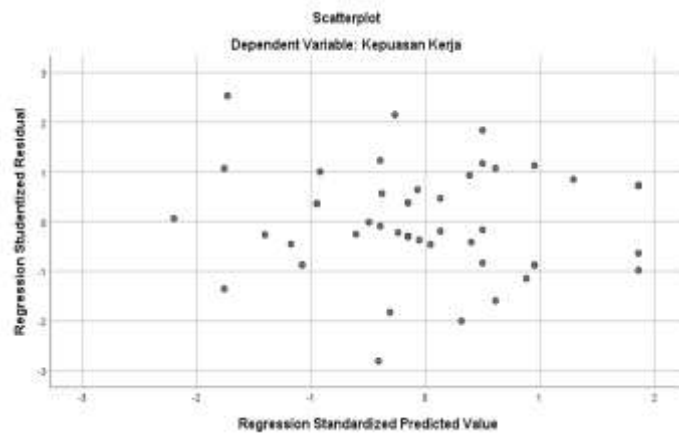
Variabel Bebas		Coefficients		Keterangan
		Colinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	Disiplin Kerja	0,960	1,042	Bebas Multikolinearitas
2	Kompensasi	0,960	1,042	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,960 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,042 yang lebih kecil dari 10. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi.



**Gambar 1.2 Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: olah data (2026)

Pada Gambar terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola menyempit atau melebar. Penyebaran titik yang tidak teratur ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda dimana digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, dimana disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel dependennya. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

**Tabel 1.7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	0,456	0,306	2,773	0,008	Hipotesis Diterima
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0,281	0,500	4,536	0,000	Hipotesis Diterima
R = 0,636						
R Square = 0,405						
F = 17,364				Sig = 0,000		

Sumber; data diolah (2026)

Secara umum persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,926 + 0,456X_1 + 0,281X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja  
X1 = Disiplin Kerja  
X2 = Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis SPSS yang tercantum dalam tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 12,926 dapat diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 12,926

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif. Artinya, semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,281 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen serta untuk menguji apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji parsial (uji t), Uji Model F dan Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel atau melihat nilai signifikansi ( $\text{Sig.} < 0,05$ ). Berdasarkan perhitungan sebelumnya, diketahui nilai t-tabel sebesar 2,007.

Adapun hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

#### Disiplin kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel Coefficients, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,773 dengan signifikansi 0,008. Karena  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,773 > 2,007$ ) dan nilai  $\text{Sig.} < 0,05$ , maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin yang diterapkan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

#### Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kompensasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,536 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $4,536 > 2,007$ ) dan  $\text{Sig.} < 0,05$ , sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang semakin baik akan secara nyata meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

### Uji Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengevaluasi apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Model dianggap layak dan dapat digeneralisasikan jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis, model regresi ini memiliki nilai F-hitung sebesar 17,364 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa model ini fit (layak) dan

variabel Disiplin Kerja serta Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menggambarkan tingkat ketetapan model. Berdasarkan hasil olah data SPSS pada tabel 4.11 diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,405. Hal ini memberikan gambaran bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 40,5%, sementara sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### **Analisis dan Interpretasi Pembahasan**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja organisasi yang tercermin melalui ketepatan waktu dan tanggug jawab. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sumbang. Hal ini dibuktikan secara empiris melalui perolehan nilai t-hitung sebesar 2,773 lebih besar dari t-tabel 2,007, serta nilai signifikansi sebesar 0,008 yang berada di bawah ambang batas 0,05.

Secara deskriptif, mayoritas pegawai memberikan tanggapan sangat baik terhadap indikator disiplin, khususnya pada aspek kehadiran dan tanggug jawab yang mencapai rata-rata skor tertinggi sebesar 4,57. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan pegawai terhadap jam kerja dan penyelesaian tugas menciptakan lingkungan kerja teratur yang meningkatkan rasa puas secara psikologis. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Putri & Kustini (2021) yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan tanggug jawab yang mampu meningkatkan semangat kerja demi mencapai tujuan organisasi. Di Puskesmas Sumbang, disiplin berperan sebagai alat komunikasi strategis pimpinan dalam mengubah perilaku pegawai menuju hasil optimal sesuai standar pelayanan kesehatan, Yulianti & Oktaviani (2024).

Secara faktual di lapangan, disiplin kerja di Puskesmas Sumbang terbentuk karena karakteristik pelayanan kesehatan yang menuntut ketepatan waktu dan koordinasi yang konsisten antarpegawai. Setiap unit pelayanan memiliki alur kerja yang saling berkaitan mulai dari pendaftaran hingga tindakan medis, sehingga keterlambatan satu pegawai dapat memengaruhi kualitas layanan secara keseluruhan. Sejalan dengan [15] yang menyatakan bahwa tingkat disiplin pegawai berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan. Permasalahan seperti keterlambatan hadir, kurangnya kepatuhan terhadap atasan, serta rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan keterlambatan penyelesaian tugas. Kondisi ini mendorong tumbuhnya kesadaran kolektif bahwa disiplin bukan hanya kewajiban administratif, tetapi juga kebutuhan operasional.

Selain itu, pelaksanaan apel pagi atau briefing rutin sebelum pelayanan dimulai menjadi sarana penguatan komitmen kerja harian. Pimpinan secara aktif melakukan pengawasan langsung untuk memastikan standar pelayanan dijalankan sesuai prosedur. Evaluasi kinerja berkala juga memberikan gambaran nyata tentang tingkat kedisiplinan masing-masing pegawai. Lingkungan kerja yang terstruktur tersebut menciptakan rasa kepastian peran dan tanggug jawab. Pada akhirnya, situasi ini membentuk budaya kerja yang tertib dan mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh nyata ini didukung oleh penerapan indikator disiplin yang efektif di lapangan. Pertama, aspek kehadiran yang tinggi menjamin kelancaran pelayanan kesehatan yang menurut Azhar (2020) mampu menciptakan suasana kerja menyenangkan bagi pegawai. Kedua, aspek tanggug jawab menunjukkan bentuk pengendalian diri yang baik di mana pemahaman pegawai akan tujuan pelayanan membuat mereka bekerja lebih terarah dan puas atas pencapaian kinerjanya (Hanafia, 2021). Terakhir, kedisiplinan ini tidak lepas dari teladan kepemimpinan dan pengawasan melekat yang memberikan umpan balik profesional, sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh manajemen instansi (Hanafia, 2021). Secara keseluruhan, kemauan pegawai mematuhi norma organisasi telah menjadi fondasi kuat terciptanya kepuasan kerja karena mereka merasa lebih kompeten dan dihargai (Jalaludin et al., 2024).

Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan temuan dengan beberapa penelitian terdahulu, sehingga memberikan kontribusi empiris dalam menjawab inkonsistensi yang ada. Penelitian Putri dan Kustini (2021) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Nurdin et al., (2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian oleh (Karimah et al., 2024) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki signifikansi determinansi positif kepada kepuasan kerja. Dengan demikian, kontribusi empiris penelitian ini terletak pada temuan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam konteks Puskesmas Sumbang, sehingga memperkuat hasil penelitian Nurdin et al. (2023) dan Karimah et al. (2024), sekaligus berbeda dengan temuan Putri dan Kustini (2021) yang menyatakan tidak adanya pengaruh. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas tenaga, waktu, pikiran, dan kontribusi yang telah diberikan dalam proses kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Puskesmas Sumbang, variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 4,536 yang lebih besar dari t-tabel 2,007, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Secara statistik, hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Secara deskriptif, meskipun indikator tunjangan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,24 dibandingkan indikator lainnya, namun secara keseluruhan kompensasi tetap menjadi faktor yang dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemenuhan hak ekonomi seperti gaji, insentif, dan fasilitas kerja yang memadai sangat berperan dalam menunjang kesejahteraan pegawai. Pegawai yang merasa memperoleh kompensasi secara adil dan proporsional cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini mencerminkan adanya keseimbangan antara hak yang diterima dan kewajiban yang dijalankan oleh pegawai dalam organisasi. Selain itu, kompensasi yang layak mampu meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang transparan dan berkeadilan menjadi salah satu determinan utama dalam membentuk kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan temuan dengan beberapa penelitian terdahulu, sehingga memberikan kontribusi empiris dalam menjawab inkonsistensi yang ada. Penelitian ini memperkuat hasil studi Fahraini et al. (2022) dan Nurdin et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Karimah et al. (2024) yang menyimpulkan adanya pengaruh negatif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian di Puskesmas Sumbang memberikan bukti empiris baru bahwa dalam konteks pelayanan kesehatan daerah dengan sistem kompensasi berbasis dana kapitasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), kompensasi justru memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kualitas pelayanan kesehatan.

### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka pada penelitian ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Sumbang Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sumbang Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, yang tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab, dan kehadiran, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung terciptanya kepuasan kerja di lingkungan organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan disiplin kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan layak, baik dalam bentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang tepat menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## Referensi

- [1] M. Nur, S. Yusuf, and Ayu Dwi Putri Rusman, "Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap," *J. Ilm. Mns. Dan Kesehat.*, vol. 4, no. 2, pp. 190–200, 2021, doi: 10.31850/makes.v4i2.557.
- [2] F. P. Gurning *et al.*, "Kerja Di Upt Puskesmas Sering," vol. 9, no. September, pp. 706–710, 2021.
- [3] A. N. Adi, A. Thoyib, N. Fithriana, and B. Ilham, *Kepuasan Kerja*, 1st ed. Malang: UB Press, 2023.
- [4] L. Sa'adah, I. Rahmawati, and D. Aprilia, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan : Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang," vol. 4, no. 1, pp. 55–64, 2021.
- [5] A. Nurdin, F. V. E. Baskoro, and Sulistyorini, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan," vol. 21, no. 2, pp. 210–217, 2023.
- [6] S. Julita, I. Prasetyo, and W. Utari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti," vol. 08, no. 02, pp. 100–113, 2022.
- [7] F. I. Putri and K. Kustini, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya," vol. 6, no. 1, pp. 629–636, 2021.
- [8] F. Fahraini *et al.*, "Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Nikos Distribution Indonesia," vol. 5, no. 1, pp. 20–30, 2022.
- [9] A. W. Karimah, Wijaya, Fanji, Mubarak, and D. A. Aziz, "Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi Terhadap," pp. 270–277, 2024.
- [10] Sugiyono, "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D," *Bandung Alf.*, 2019.
- [11] A. A. P. Agung, *BUKU AJAR METODE PENELITIAN BISNIS. CV GLOBAL KREATIF MEDIA*. 2025.
- [12] G. Anuraga, A. Indrasetianingsih, and M. Athoillah, "PELATIHAN PENGUJIAN HIPOTESIS STATISTIKA DASAR DENGAN SOFTWARE R Gangga," *BUDIMAS*, vol. 3, no. 2, pp. 327–334, 2021.
- [13] B. P. Putra and R. N. Haryadi, "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia," *Asrina Mandiri*, vol. 1, no. 3, pp. 154–159, 2022, doi: 10.55903/juria.v1i3.32.
- [14] Y. Aryani and D. Gustian, "Sistem Informasi Penjualan Barang Dengan Metode Regresi Linear Berganda Dalam Prediksi Pendapatan Perusahaan," *JURSISTEKNI J. Ris. Sist. Inf. dan Teknol. Inf.*, vol. 2, no. 2, pp. 39–51, 2020, doi: 10.52005/jursistekni.v2i2.47.
- [15] N. Saharuddin, Akhmad, and M. Muchran, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian.," vol. 06, no. 04, 2025, doi: 10.37899/journal-la-sociale.v6i4.2214.