

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian

Husnah Gustiyaningsih^{1*}, Ratnawaty Marginingsih², Wiwit Rohaeni Yulianti³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: husnahgustiyaningsih26@gmail.com¹

Abstract. This study aims to determine the effect of work discipline and compensation on employee job satisfaction at the Bureau of Organization and Human Resources of the Ministry of Agriculture. This research is motivated by the importance of proper work discipline and compensation in increasing employee job satisfaction. The method used in this research is quantitative method with descriptive approach. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires to 85 respondents who were employees of the agency. The data analysis technique uses validity, reliability, multiple linear regression, t test, f test, and the coefficient of determination. The results of this study obtained using the t test that work discipline partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a significance result of $0.000 < 0.05$ and the t test results show $T_{count} 3.656 > T_{table} 1.989$. Compensation partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a significance result of $0.000 < 0.05$ and the t test results show $T_{count} 7.066 > T_{table} 1.989$. Work discipline and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction with a significance result of $0.000 < 0.05$ and the f test results show F_{count} of $62.960 > F_{table} 3.11$. The coefficient of determination test found that the two independent variables had an effect of 60.6% on employee job satisfaction.

Keywords: Compensation; Descriptive Approach; Employee Job Satisfaction; Quantitative Method; Work Discipline.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya disiplin kerja dan kompensasi yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 85 responden yang merupakan pegawai instansi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian ini didapatkan penelitian menggunakan uji t bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji t menunjukkan $T_{hitung} 3,656 > T_{tabel} 1,989$. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji t menunjukkan $T_{hitung} 7,066 > T_{tabel} 1,989$. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji f menunjukkan F_{hitung} sebesar $62,960 > F_{tabel} 3,11$. Secara uji koefisien determinasi didapatkan kedua variabel bebas berpengaruh 60,6% terhadap kepuasan kerja pegawai

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan; Kompensasi; Metode Kuantitatif; Pendekatan Deskriptif.

1. LATAR BELAKANG

Kemajuan teknologi yang pesat di era globalisasi saat ini, sering menghadapi berbagai permasalahan yang dapat menyebabkan kegagalan pada organisasi. Hal ini bisa terjadi karena ketidakmampuan dalam beradaptasi, disebabkan karena kinerja sumber daya manusia yang kurang optimal.

Menurut Moorhead & Griffin, kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologi atau emosional yang dirasakan secara individual dalam diri masing-masing pegawai. Dari beberapa

definisi diatas dapat disimpulkan suatu perasaan yang dimiliki juga dirasakan oleh pegawai mengenai pekerjaannya. Dimana kepuasan kerja memiliki konsekuensi dampak yang diungkapkan oleh pegawai dimana hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas dan proses pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban. (Prisillya & Turangan, 2020).

Menurut Hasibuan disiplin kerja pegawai sangat memerlukan alat komunikasi yang efektif, terutama dalam memberikan peringatan yang spesifik kepada mereka yang tidak mau mengubah sikap dan perilaku. Seorang pegawai dapat dianggap memiliki disiplin kerja yang tinggi jika menunjukkan konsistensi, komitmen, kepatuhan terhadap prinsip, serta tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya (Krisyanto, 2022).

Menurut Arifin Kompensasi merupakan pendapatan apapun yang diterima karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang tunai atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tidak hanya mencerminkan status, jabatan, dan masa kerja seorang pegawai, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya kompensasi yang sesuai, kebutuhan pegawai dapat terpenuhi sehingga mendorong mereka untuk lebih puas dalam menjalankan tugasnya (Azhar et al., 2020).

Adapun fenomena kedisiplinan pegawai yaitu ditandai dengan menurunnya kepuasan kerja pada pegawai. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktivitas perusahaan karena pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Permasalahan yang terjadi pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian terkait kedisiplinan pegawai pada tingkat kehadiran setiap harinya, karena kehadiran pegawai sangat berpengaruh terhadap kompensasi yang mengakibatkan pemotongan tunjangan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disiplin dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penerapan kompensasi pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian sering kali dihubungkan dengan tingkat kedisiplinan, khususnya dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi akan memperoleh kompensasi secara penuh, sementara pegawai yang sering terlambat akan mengalami pengurangan tunjangan kehadiran maupun bonus. Kebijakan ini bertujuan untuk menanamkan tanggung jawab sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

Namun, penerapan pemotongan kompensasi akibat ketidakdisiplinan memunculkan dua dampak yang berbeda. Pertama, bagi sebagian pegawai pemotongan kompensasi dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai karena merasa pendapatan mereka tidak sesuai dengan harapan. Kedua, bagi pegawai lainnya kebijakan ini justru menjadi dorongan untuk

memperbaiki kedisiplinan demi memperoleh kompensasi secara maksimal. Hal tersebut adalah Fenomena Kompensasi yang terjadi di Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian.

Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan salah satu unit kerja dibawah Kementerian Pertanian yang bertugas melaksanakan penyusunan organisasi, tata laksana, reformasi birokrasi, dan pengelolaan kepegawaian lingkup Kementerian Pertanian.

Disiplin Kerja

Menurut Hamali disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang tumbuh dalam diri pegawai, memungkinkan mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, serta nilai-nilai tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku (Arifin et al., 2023).

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dimensi dan indikator disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang ditandai oleh kesadaran untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Penting untuk melaksanakan aturan tersebut dengan serius, karena jika tidak dijalankan akan ada konsekuensi yang harus dihadapi (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020), diantaranya:

- a. Taat terhadap aturan waktu : (1) Patuh terhadap aturan waktu, (2) Selalu mengikuti jadwal yang telah ditetapkan.
- b. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: (1) Menjalankan tugas sesuai dengan jabatan, (2) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, (3) Berinteraksi dengan rekan kerja.

Menurut Hasibuan disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan dan ketaatan pegawai terhadap aturan yang berlaku. Tindakan pendisiplinan dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai yang ada pada akhirnya akan memberikan manfaat jangka panjang bagi mereka. dimensi dan indikator kedisiplinan (Ponco et al., 2021), diantaranya;

- a. Tujuan dan kemampuan : (1) Tujuan yang ingin dicapai harus dengan jelas dan ditetapkan secara ideal, (2) Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.
- b. Teladan pimpinan : (1) Seorang pemimpin teladan dan panutan bagi bawahannya, (2) Teladan pimpinan kurang baik, bawahan akan meniru sikap yang sama.
- c. Balas Jasa : Indikator dari balas jasa adalah semakin tinggi balas jasa yang diberikan, semakin baik disiplin pegawai.
- d. Keadilan : Indikator dari keadilan adalah seorang pemimpin yang bijaksana bersikap adil kepada bawahannya.

Kompensasi

Menurut Hartanto & Turangan kompensasi yang juga dikenal sebagai penghargaan atau imbalan, merupakan bentuk pengakuan yang diberikan kepada pegawai baik secara finansial maupun non-finansial. Penyampaian kompensasi yang adil dan layak kepada pegawai adalah sebagai apresiasi atas kontribusi yang telah mereka berikan untuk perusahaan. Ketika kompensasi yang diterima pegawai tepat dan adil, tingkat kepuasan mereka akan meningkat, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebaliknya, jika kompensasi tidak sesuai, hal ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi pegawai (William & Ekawati, 2022).

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Elmi dimensi dan indikator kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada pegawai (Fahraini & Syarif, 2022). Kompensasi yang disediakan mencakup hal-hal berikut:

- a. Kompensasi langsung, yang di bayarkan pada waktu yang konsisten : (1) Gaji : Indikator dari gaji adalah gaji yang diterima setiap pegawai secara bulanan. (2) Insentif : Indikator dari insentif adalah uang tambahan sebagai penghargaan kinerja dan keterampilan masing-masing.
- b. Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan diluar gaji pokok. Berikut adalah beberapa jenis kompensasi tidak langsung : (1) Tunjangan : a) Tunjangan tingkat kehadiran pegawai, b) Tunjangan hari raya (THR), (2) Asuransi : Indikator dari asuransi adalah asuransi perlindungan yang disediakan instansi, (3) Cuti : Indikator dari cuti adalah hak cuti yang diberikan instansi kepala pegawai, (4) Fasilitas : Indikator dari fasilitas adalah sarana yang disediakan untuk menciptakan kenyamanan.

Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Hartline dan Ferrel mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang muncul dari evaluasi terhadap pekerjaan akibat pencapaian atau sukses dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja merupakan sikap yang berkembang berdasarkan penilaian terhadap kondisi di tempat kerja (Huseno Tun, 2021).

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

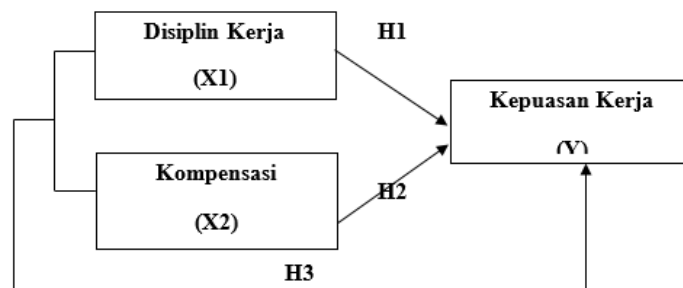
Menurut Robbins dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja (Setiawan, 2020), diantaranya:

- a. Pekerjaan itu sendiri : (1) Mereka menghargai variasi dalam tugas, (2) Kebebasan dalam menjalankan tugas, (3) Gaji yang adil dan layak cenderung lebih disiplin hadir, (4) Pekerjaan yang menantang secara positif.

- b. Promosi : (1) Hak pegawai untuk mengharapkan dan mendapatkan promosi sebagai langkah pengembangan karier, (2) Pegawai menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan memanfaatkan keterampilan.
- c. Rekan Kerja : (1) Rekan kerja yang mendukung memenuhi kebutuhan interaksi sosial, (2) Hubungan baik dengan atasan meningkatkan kehadiran lebih terjaga, (3) Perhatian atasan mau mendengarkan pendapat pegawai sangat berpengaruh.
- d. Kebijakan Organisasi : Indikator dari kebijakan organisasi adalah kondisi kerja berperan penting.
- e. Lingkungan Kerja : Indikator dari lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung pegawai lebih semangat hadir secara rutin.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono kerangka berpikir adalah sebuah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai aspek yang telah diidentifikasi. Dalam konteks penelitian, kerangka berpikir menjadi dasar pemikiran yang disusun berdasarkan fakta-fakta, hasil observasi, serta telaah pustaka. Didalam kerangka berpikir ini terkandung teori atau dalil, bersama dengan konsep-konsep yang mendasari penelitian tersebut. Kerangka berpikir bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel yang diteliti. Selain itu, kerangka berpikir juga dapat disajikan dalam bentuk bagan, yang memperlihatkan alur pemikiran peneliti dan hubungan antar variabel yang terkait (Syahputri et al., 2023).



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Sumber oleh : Data diolah peneliti, (2025).

Ha1: Diduga Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian.

Ha2 : diduga Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian.

Ha3: Diduga Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian.

2. METODE PENELITIAN

Adapun pada penulisan penelitian dilakukan di Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian, Gedung A, Jl. RM. Harsono Dalam No.3, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta pada bulan April-Juni 2025. Pegawai yang terdapat pada penelitian ini adalah sebanyak 85 pegawai dengan memakai dua variabel independen yakni Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) serta satu variabel dependent yakni Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan data jumlah sampel, Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Kualitas dan karakteristik ini ditentukan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan diambil kesimpulan darinya (Aptalisma et al., 2025).

Sampel dalam penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diambil dan dipakai sebagai sumber informasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah metode untuk menentukan sampel dimana seluruh anggota populasi dimanfaatkan sebagai sampel (P. A. Sari & Ratmono, 2021).

Pengolahan data dari penelitian ini akan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS 22 for windows*, untuk mengolah hasil data yang sudah didapatkan, begitu juga penulis memakai data primer, data sekunder dan memakai metode regresi untuk mengatasi kekeliruan pada instansi tersebut dan uji regresi linear berganda, uji validitas, uji normalitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu kuesioner itu valid atau tidak dalam sebuah penelitian. Proses penentuan tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan yang membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} melalui rumus degree of freedom (df) = $n-2$. Dalam hal ini adalah jumlah sampel yaitu sebanyak 85 responden. Pada penelitian ini

nilai $df = 85-2 = 83$ dengan $\alpha (\alpha) 0,05$ didapat $R_{tabel} = 0,1796$, dan jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,410	0,1796	Valid
	X1.2	0,289	0,1796	Valid
	X1.3	0,319	0,1796	Valid
	X1.4	0,392	0,1796	Valid
	X1.5	0,502	0,1796	Valid
	X1.6	0,572	0,1796	Valid
	X1.7	0,629	0,1796	Valid
	X1.8	0,492	0,1796	Valid
	X1.9	0,436	0,1796	Valid
	X1.10	0,567	0,1796	Valid
	X1.11	0,583	0,1796	Valid

Sumber oleh: Data yang diolah SPSS 22, 2025

Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaan dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa tiap butir pertanyaan dalam variabel Disiplin Kerja dianggap valid dan layak digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2).

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	X2.1	0,567	0,1796	Valid
	X2.2	0,566	0,1796	Valid
	X2.3	0,578	0,1796	Valid
	X2.4	0,477	0,1796	Valid
	X2.5	0,455	0,1796	Valid
	X2.6	0,415	0,1796	Valid
	X2.7	0,453	0,1796	Valid
	X2.8	0,531	0,1796	Valid
	X2.9	0,578	0,1796	Valid
	X2.10	0,638	0,1796	Valid

Sumber oleh: Data primer yang diolah SPSS 22, 2025

Variabel Kompensasi (X2) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaan dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa tiap butir pertanyaan dalam variabel Disiplin Kerja dianggap valid dan layak digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Pegawai	Y.1	0,608	0,1796	Valid
	Y.2	0,623	0,1796	Valid
	Y.3	0,382	0,1796	Valid
	Y.4	0,497	0,1796	Valid
	Y.5	0,644	0,1796	Valid
	Y.6	0,656	0,1796	Valid
	Y.7	0,537	0,1796	Valid
	Y.8	0,369	0,1796	Valid
	Y.9	0,571	0,1796	Valid
	Y.10	0,541	0,1796	Valid
	Y.11	0,495	0,1796	Valid

Sumber oleh: Data primer yang diolah SPSS 22, 2025

Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaan dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa tiap butir pertanyaan dalam variabel Disiplin Kerja dianggap valid dan layak digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Reliabilitas

variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaan dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa tiap butir pertanyaan dalam variabel Disiplin Kerja dianggap valid dan layak digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,636	0,60	Reliabel
Kompesasi (X2)	0,709	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,754	0,60	Reliabel

Sumber oleh: Data primer diolah SPSS 22, 2025

Diperoleh hasil bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai Cronbach's Alpha pada variabel X1 sebesar 0,636, variabel X2 sebesar 0,709, dan variabel Y sebesar 0,754. Nilai dari Uji Reliabilitas ini kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk variabel penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, atau dengan kata lain dapat dianggap handal dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat tabel uji One-Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan melihat nilai Asymp, Sig (2-tailed) nya dan dikatakan normal apabila nilai Asymp, Sig (2-tailed) tersebut > 0.05 .

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18840799
	Absolute	,073
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber oleh; Data primer diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan hasil Uji One-Sample Kolmogorov Test pada Tabel IV.13 diatas menunjukkan nilai Asymp, Sig (2-tailed) $0,200 > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Data ini dapat digunakan karena memenuhi kriteria normalitas. Sehingga secara keseluruhan bisa melanjutkan dengan pengujian asumsi klasik lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat error atau residual yang tidak konsisten untuk setiap nilai variabel bebas. Dalam penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode Uji Glejser & Uji Scatterplot, yang menggabungkan variabel bebas dengan nilai absolut dari

residualnya. Apabila nilai signifikan antara variabel bebas dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser).

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	5,087		,977		,354
Disiplin_Kerja	-,133	,117	-,392	-,139	,284
Kompensasi	,048	,069	,238	,693	,506

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber oleh: Data primer diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser nilai sig pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,085 serta disiplin kerja (X2) 0,309. Variabel motivasi kerja serta disiplin kerja nilai sig $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap nilai absolut atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Table 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,584		2,414	,018			
Disiplin Kerja	,249	,068	,299	,000		,720	1,389
Kompensasi	,649	,092	,578	,000		,720	1,389

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber Oleh: Data primer diolah SPSS 22, 2025

Nilai Tolerance untuk kedua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0,720 dimana angka tersebut menunjukan $>$ dari 0,1. Kemudian untuk nilai VIF dari kedua variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 1,389. Jadi, dilihat dari besar angka tolerance dan VIF dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan dalam model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independent (Daratullaila et al., 2025).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	8,584	3,555		2,414 ,018
	Disiplin Kerja	,249	,068	,299	3,656 ,000
	Kompensasi	,649	,092	,578	7,066 ,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber Oleh : Data primer diolah SPSS 22, 2025

Output di SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,584 + 0,249 + 0,649 + e$$

- Nilai konstanta (a) = 8,584 artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai 0 atau tetap, maka nilai Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 8,584.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) = 0,249 artinya apabila Disiplin Kerja (X_1) meningkat satu (1) satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,249.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) = 0,649 artinya apabila Kompensasi (X_2) meningkat satu (1) satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,649.

Uji T (Parsial)

Uji T, yang juga dikenal sebagai pengujian koefisien regresi secara parsial, digunakan untuk mengukur apakah masing-masing variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 0,05 dan menerapkan uji dua sisi. Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis nol diterima. Sebaliknya, jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka hipotesis nol akan ditolak dengan mempergunakan rumus df_2 ($n-k-1$) yakni $df_2 = 85-2-1 = 82$.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8,584	3,555		2,414	,018
Disiplin Kerja	,249	,068	,299	3,656	,000
Kompensasi	,649	,092	,578	7,066	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber Oleh: Data primer diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.17 diatas, pengaruh pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dimana pada hasil output SPSS diatas nilai Thitung sebesar $3,656 > T_{tabel} 1,989$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dimana pada hasil output SPSS diatas nilai Thitung sebesar $7,066 > T_{tabel} 1,989$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk menguji apakah variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikan 0,05. Kriteria pengujian melibatkan perbandingan antara nilai Fhitung dengan Ftabel, jika nilai Fhitung $> Ftabel$, maka hipotesis nol diterima, sedangkan jika nilai Fhitung $< Ftabel$, maka hipotesis nol ditolak.

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 85 dan jumlah keseluruhan variabel bebas (k) adalah 2, sehingga diperoleh angka dengan rumus sebagai berikut: $df_2 (n-k-1)$ yakni $df_2 = 85-2-1 = 82$.

Tabel 10. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617,760	2	308,880	62,960	,000 ^b
	Residual	402,287	82	4,906		
	Total	1020,047	84			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

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

Sumber Oleh: Data primer diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.18 diatas diketahui nilai Fhitung sebesar $62,960 > F_{\text{tabel}} 3,11$ ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	8,584	3,555		2,414	,018		
	Disiplin	,249	,068	,299	3,656	,000	,605	,374
	Kompensasi	,649	,092	,578	7,066	,000	,736	,615

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber Oleh: Data primer diolah SPSS 22, 2025

Dari hasil uji koefisien determinasi parsial memperlihatkan persentase pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan cara mengkalikan angka Beta dengan Zero Order ($R^2 = \text{angka beta} \times \text{zero order}$) seperti yang tertera dalam table perhitungan berikut:

Tabel 12. Nilai Koefisien Determinasi Parsial.

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1.	Disiplin Kerja (X_1)	0,299	0,605	$0,299 \times 0,673 = 0,1808$	0,1808 = 18,08
2.	Kompensasi (X_2)	0,578	0,736	$0,578 \times 0,736 = 0,4254$	0,4254 = 42,54%
Jumlah					60,62

Sumber Oleh: Data primer diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan pada hasil perhitungan nilai koefisien determinasi parsial didapatkan pada variable Disiplin Kerja yakni 18,08%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yakni 18,08% serta sisanya 81,92% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.596	2.215

a. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin kerja

Sumber Oleh: Data primer diolah SPSS 22, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.21 diatas diketahui hasil uji koefisien determinasi simultan variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai didapatkan nilai R Square adalah 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai adalah 0,606 (60,6%) serta sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dari hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai Thitung 3,656 dan diperoleh Ttabel 1,989 dengan artian Thitung > Ttabel dan juga karena angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Artinya Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Dalam artian semakin besar Disiplin Kerja yang diterapkan oleh pegawai, maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian.

Disiplin dalam bekerja adalah salah satu faktor penting bagi instansi untuk menjamin bahwa pegawai melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai dari waktu ke waktu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Khairani et al., 2024) dan (Nurdianah et al., 2025) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dari hasil uji t variabel

Kompensasi (X2) diperoleh nilai Thitung sebesar 7,066 dan diperoleh Ttabel 1,989 dengan artian $Thitung > Ttabel$ dan juga karena angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang memperlihatkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Artinya Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua bentuk Kompensasi yang baik pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian berfungsi sebagai balas jasa yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena pemberian kompensasi dapat mendorong pegawai untuk lebih berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan meningkat, maka kontribusi pegawai terhadap perusahaan juga akan semakin besar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Safrila & Oktiani, 2024) dan (Viandi, 2024) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Dari hasil uji f diperoleh angka Fhitung 62,960 dan Ftabel 3,11 dengan artian bahwa $Fhitung > Ftabel$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Artinya Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat Disiplin Kerja dan Kompensasi yang terdapat di instansi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Azhar et al., 2020) dan (Dwiwarman, 2024) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian yang melibatkan 85 responden, diolah menggunakan Software IBM SPSS 22. Kesimpulan diperoleh berdasarkan analisis regresi linear berganda terhadap data yang telah dikumpulkan, sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Disiplin Kerja (X1), diperoleh nilai Thitung 3,656 dan diperoleh Ttabel 1,989 dengan artian Thitung > Ttabel dan juga karena angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Kompensasi (X2), diperoleh nilai Thitung sebesar 7,066 dan diperoleh Ttabel 1,989 dengan artian Thitung > Ttabel dan juga karena angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang memperlihatkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), diperoleh angka Fhitung 62,960 dan Ftabel 3,11 dengan artian bahwa Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pertanian sebagai masukan guna mendukung upaya peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai, sebagai berikut:

Dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja, khususnya terkait keterlambatan absensi, instansi sebaiknya benar-benar memanfaatkan sistem absensi yang telah tersedia dengan baik, memastikan seluruh pegawai melakukan absensi sesuai dengan aturan yang berlaku, serta memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang sering terlambat. Selain itu, diperlukan penegakan aturan yang konsisten dan pemberian sanksi yang tegas namun bersifat mendidik bagi pegawai yang kurang disiplin, guna menumbuhkan kesadaran dan membentuk budaya kerja yang lebih tertib, disiplin dan bertanggung jawab.

Kebijakan Kompensasi perlu ditinjau kembali dan ditingkatkan kualitasnya. Kompensasi sebaiknya diberikan berdasarkan tingkat beban kerja, tanggung jawab, serta hasil kinerja pegawai, sehingga tercipta rasa keadilan dan penghargaan yang pantas. Kompensasi yang sesuai dan adil akan memberikan dampak positif terhadap motivasi serta Kepuasan Kerja Pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat dan sesuai dengan kondisi lapangan. Penelitian juga dapat dikembangkan dengan menambah variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Abadi, A. W., & Wijono, S. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis karyawan di PT Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(2), 109-122. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i2.2791>
- Adawiyah, I., & Sopiah, S. (2023). Transformational leadership and employee performance: Systematic literature review. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 202-214. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1163>
- Amalia, I. R., & Mangundjaya, W. L. (2024). Gaya kepemimpinan transformasional sebagai salah satu prediktor kesejahteraan psikologis. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 637-642.
- Bass, B. (1999). Dua dekade penelitian dan pengembangan kepemimpinan transformasional. *Jurnal Eropa Psikologi Kerja dan Organisasi*, 8(1), 9-32.
- Didis Kusnadi Sinaga, B. N. T. (2022). The influence of transformational leadership on. *Usm*, 3(9), 345-350.
- Fakhrizal, M., & Budiman, A. (2024). Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace wellbeing pada karyawan di PT. X. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 89-96. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.9869>
- Hardjo, S., Aisyah, S., & Mayasari, S. I. (2020). Bagaimana psychological well-being pada remaja? Sebuah analisis berkaitan dengan faktor meaning in life. *Jurnal Diversita*, 6(1), 63-76. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2894>
- Ie, M., Henny, H., Fransiska, A., Angelika, V., & Salsabila, Z. (2021). Dampak kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap employee well-being: Keadilan organisasional sebagai mediator. *Jurnal Manajemen Maranatha, Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha*, 21(November), 55-66. <https://doi.org/10.28932/jmm.v21i1.3683>
- Jonatan, F. G. (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan di PT. Astra Group. *Holistik Analisis Nexus*, 1(7), 18-25.
- Karina, N., & Widanarko, B. (2023). Efek kesehatan psikologis, fisik, pekerjaan, dan demografis terhadap kesejahteraan psikologis pekerja: Kajian literatur sistematis. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1106-1122.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta stres kerja terhadap kinerja karyawan pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79-85. <https://doi.org/10.26460/jm.v10i2.1407>

- Putri, N. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2). <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p502-509>
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509-522. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Santos, G., & Silva, R. (2023). Psychological well-being in the workplace: Conceptualization, measurement, and implications for organizational behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 56-71.
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88-99.
- Tang, M., & Faisal. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan resiliensi terhadap stres kerja. *MARS Journal*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.59583/mars.v3i1.14>
- Wahjono, S. I. (2011). Kepemimpinan transformasional di sekolah-sekolah Muhammadiyah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 75-87. <https://doi.org/10.22219/jmb.v1i1.1324>
- Wibowo, M. E. S., & Djiastuti, I. (2019). Psychological well-being pekerja informal sektor industri kreatif UMKM di Kota Semarang. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(1), 1-16. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v3i1.116>
- Zauhar. (n.d.). *Magister Manajemen Pendidikan UNISKAB MAB*, 1(1), 234-243.