

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**SANTI ERNA
NPM. 2202120220**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SANTI ERNA
NPM. 2202120220

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi
Manajemen

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SANTI ERNA
NPM. 2202120220

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 31 Januari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris

Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Anggota

H. Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Manajemen



Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 02 Februari 2026
Yang Menyatakan



Santi Erna
SANTI ERNA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Santi Erna
NPM : 2202120220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 02 Februari 2026

Banda Aceh, 02 Februari 2026
Yang Menyatakan



Santi Erna
SANTI ERNA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I dan Plt Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Bapak Rusnaidi, SE., M.Si selaku Wakil Dekan II dan selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

6. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
7. Ibu Tuwisna, S.E., M.M dan selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2022 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, Januari 2026

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3 Kompetensi	14
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi.....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	15
2.1.3.3 Indikator Kompetensi	16
2.1.4 Disiplin Kerja.....	17
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	20

2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Desain Penelitian.....	26
3.1.1 Tujuan Peneliatian	26
3.1.2 Jenis Penelitian.....	26
3.1.3 Lokasi Penelitian.....	26
3.1.4 Horizon Waktu.....	27
3.1.5 Unit Analisis	27
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel Penelitian.....	28
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3.1 Sumber Data	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	31
3.5 Teknik Analisis Data.....	33
3.6 Pengujian Data	34
3.6.1 Uji Vadilitas	35
3.6.2 Uji Reriabilitas	35
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7 Pengujian Hipotesis.....	38
3.7.1 Uji t (Parsial).....	38
3.7.2 Uji F (Simultan)	39
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 40
4.1 Gambaran Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.....	40
4.2 Karakteristik Responden	41
4.3 Pengujian Data	45
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	45
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	47
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.3.3.1 Uji Normalitas	49
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	50
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	51
4.4 Analisis Deskriptif	51

4.4.1 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	52
4.4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	54
4.4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....	57
4.4.4 Penjelasan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	60
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	62
4.5.1 Uji t (Parsial).....	63
4.5.2 Uji F (Simultan)	64
4.5.3 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	66
4.6 Implikasi Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
Lampiran –Lampiran.....	
Tabel F,T & R	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Proses Kegiatan Penelitian	27
Tabel 3.2 Skala Likert	28
Tabel 3.3 Jumlah pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya	29
Tabel 3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2 Uji Validitas Kuesioner Penelitian	45
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi	57
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda	62
Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan) Anova	65
Tabel 4.11 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	49
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	51

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SANTI ERNA
2202120220

Pembimbing I : Dr. Tuwisna, S.E., M.M

Pembimbing II : Rusnaidi, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 62 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,820 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 82% oleh kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai..

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, COMPETENCE, AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT
OF MARINE AFFAIRS AND FISHERIES OF SOUTHWEST ACEH
REGENCY.”**

SANTIERNA
2202120220

Advisor I : Dr. Tuwisna, S.E., M.M

Advisor II : Rusnaldi, S.E., M.Si

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of job satisfaction, competence, and work discipline on employee performance at the Department of Marine Affairs and Fisheries of Southwest Aceh Regency. This research used a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of all employees of the Department of Marine Affairs and Fisheries of Southwest Aceh Regency, totaling 62 employees; therefore, the sampling technique applied was a census method. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that partially, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$, competence had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.020 < 0.05$, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, job satisfaction, competence, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.820 indicates that employee performance can be explained by 82% through job satisfaction, competence, and work discipline, while the remaining 18% is influenced by other factors outside this study.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur merupakan salah satu agenda utama dalam reformasi birokrasi di Indonesia. Pemerintah terus mendorong terciptanya aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Dalam kerangka tersebut, kinerja pegawai menjadi indikator strategis yang mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi sektor publik dalam melaksanakan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang tinggi tidak hanya berdampak pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan, pembinaan nelayan, peningkatan produksi perikanan, serta penguatan ketahanan ekonomi masyarakat pesisir. Tuntutan terhadap kinerja pegawai pada instansi ini semakin meningkat seiring dengan kompleksitas permasalahan sektor kelautan dan perikanan, seperti pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan nelayan, pengawasan aktivitas perikanan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat pesisir. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan mendesak agar program dan kebijakan yang

dirancang dapat diimplementasikan secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam mencapai tujuan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks pemerintahan daerah, kualitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal diharapkan mampu mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) serta mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan daerah.

Namun demikian, dalam praktiknya kinerja pegawai pada organisasi sektor publik tidak terlepas dari berbagai faktor internal yang memengaruhinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang meliputi kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang kuat, serta kesediaan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.

Selain kepuasan kerja, kompetensi juga merupakan faktor krusial yang menentukan kinerja pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Dalam konteks Dinas Kelautan dan Perikanan, kompetensi pegawai sangat dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan program-program teknis, seperti pengelolaan data perikanan, pembinaan nelayan, pemanfaatan teknologi perikanan, serta pelaksanaan pengawasan dan pelayanan administrasi. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya akan mampu bekerja secara lebih efektif, tepat sasaran, dan profesional. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, terjadinya kesalahan kerja, serta rendahnya produktivitas pegawai.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik tercermin dari ketepatan waktu hadir dan pulang kerja, kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kepatuhan terhadap perintah atasan. Dalam organisasi sektor publik, disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada kinerja. Rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya kualitas pelayanan, serta terganggunya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survei awal (pra-survei) yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya pada bulan Desember 2025 pada kinerja pegawai menunjukkan bahwa masih ada pegawai menilai kinerja pegawai belum optimal, terutama pada indikator kualitas hasil kerja, ketepatan

waktu penyelesaian tugas, dan tanggung jawab kerja. Beberapa pekerjaan masih mengalami keterlambatan penyelesaian, sementara kualitas hasil kerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan program kerja instansi dapat berjalan secara maksimal.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa beberapa pegawai menyatakan belum sepenuhnya puas terhadap pekerjaannya, terutama yang berkaitan dengan peluang pengembangan karier, beban kerja, serta sistem penghargaan yang diterima. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Dari aspek kompetensi, pra-survei menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan, khususnya dalam hal penguasaan teknologi informasi, pengelolaan data perikanan, serta pemahaman terhadap regulasi teknis di bidang kelautan dan perikanan. Hal ini mengindikasikan masih perlunya peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan agar pegawai mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Selanjutnya, dari sisi disiplin kerja, observasi menunjukkan responden menilai tingkat disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, yang tercermin dari ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Rendahnya disiplin kerja ini berpotensi berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian fenomena lapangan dan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya masih menghadapi berbagai tantangan yang diduga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya

3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan yang diharapkan hasilnya dapat berguna bagi :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai,

sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan optimalisasi sistem penilaian kinerja di lingkungan pemerintah daerah

- b. Sebagai referensi dan penelitian selanjutnya, khususnya berhubungan dengan kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan daerah dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai, khususnya melalui penguatan kepuasan kerja, penciptaan kompetensi yang kondusif, dan peningkatan disiplin kerja di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini di batasi dengan pengaruh kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2023:7) “Kinerja Pegawai adalah tingkat dimana para Pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Hasibuan (2021: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai), maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Prawirosentono (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan sesuai moral. Sedangkan menurut Malthis (2019:54) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kasmir & Colquitt (2020) Kasmir menyatakan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Perspektif ini mencakup perilaku nyata dan pencapaian hasil kerja, sehingga cocok dalam penelitian kinerja pegawai modern.

2.1.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu gambaran tentang di seorang pegawai atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins, (2020:144), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor kompetensi individual yang terdiri dari: kemampuan dan kelebihan, latar belakang dan demografi.
2. Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang pegawai terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan.
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang pegawai untuk bertindak dalam lingkungan organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:69) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Pelaksanaan tugas,
adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kemandirian,
merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sedangkan menurut Kasmir (2021:210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2020:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Edy (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan Kerja Adalah Suatu Efektifitas Atau Respons Emosional Terhadap Berbagai Aspek Pekerjaan. Seperangkat Perasaan Pegawai Tentang Menyenangkan Atau Tidaknya Pekerjaan Mereka. Sikap Umum Terhadap Pekerjaan Seseorang Yang Menunjukkan Perbedaan Antara Jumlah Penghargaan Yang Diterima Pekerja Dan Jumlah Yang Mereka Yakini Seharusnya Mereka Terima. Afandi (2021:73).

Menurut Wibowo (2020,415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja pegawainya. Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Sedangkan menurut Isyandi, (2020:137) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh pegawai baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai menurut Isyandi, (2020:145) yaitu:

1. Pergantian pegawai Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat pergantian pegawai begitu pula sebaliknya pegawai yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi.
2. Ketidak hadiran pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya yang tinggi dan ketidakhadirannya pegawai yang tidak jelas akan membuat para pegawai merasa tidak puas
3. Usia Cenderung pegawai yang lebih tua merasa puas dari pada pegawai yang berumur yang lebih muda hal ini disebabkan karena pegawai yang berumur lebih tua akan berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sementara pegawai yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan Pegawai yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dari pekerjaan ini lebih menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai penghasilan yang lebih baik dan sebaliknya.
5. Ukuran Organisasi Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena besar kecilnya organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Fathoni (2020:130) diantaranya:

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri
Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja pegawai. Seorang pegawai akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut:
 - a. Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat
 - b. Pegawai menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
 - c. Pegawai mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji
Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang pegawai pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.
3. Kepuasan Terhadap Promosi
Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.
4. Kepuasan Terhadap Atasan
Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan atasan yang menguatkan partisipasi pegawainya.

5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang pegawai, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar pegawai. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Malthis 2021:34). Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Mangkunegara (2023:48) kompetensi dibentuk oleh pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, keterampilan (*skill*) suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan sikap (*attitude*) tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Wibowo (2023) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasibuan (2022) menyatakan bahwa kompetensi merupakan

landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Robbins (2021) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kesimpulan dari beberapa pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi merupakan gabungan berbagai karakteristik individu, tidak terdiri dari satu karakteristik saja, namun merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik dasar lainnya.
2. Kompetensi selalu berkaitan dengan kinerja/perilaku, tampil dalam bentuk kinerja riil yang dapat diobservasi dan diukur (measurable). Jika potensi yang belum ditampilkan dalam bentuk perilaku yang dapat observasi/diukur tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi.
3. Kompetensi merupakan kriteria yang mampu membedakan mereka yang memiliki kinerja yang unggul dan yang rata-rata. Kompetensi bukan sekedar aspek-aspek yang menjadi prasyarat suatu jabatan, tetapi merupakan aspek-aspek yang menentukan optimalitas keberhasilan kinerja. Hanya karakteristik karakteristik yang mendasari kinerja yang berhasil/efektif yang dapat dikategorikan sebagai kompetensi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2021:107) mengatakan factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai;
Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.
2. Alat seleksi pegawai;
Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi pegawai dalam organisasi untuk memilih calon pegawai terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari pegawai, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.

3. Memaksimalkan produktivitas;
Mencapai pegawai bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.
4. Dasar pengembangan sistem remunerasi.
Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang pegawai.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;
Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;
Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai

Sedangkan menurut Wibowo. (2023:23). menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk proses seleksi, training, development, dan evaluasi.
Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan (Job task analysis) secara lengkap. Data dari analisis kemudian dikelompokkan, menjadi kelompok-kelompok tugas yang diberi nama dan disebut kompetensi.
2. Untuk menentukan level seseorang suatu kompetensi.
Menyeleksi orang sesuai suatu pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja pegawai dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2023:48) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.

3. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan arti kosa kata disiplin adalah tata tertib dan ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib. Sementara disiplin menurut Qhouzali (2023:284) adalah pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2023:44) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Suharsimi Arikunto (2023:114), Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon (2023: 3), Disiplin kerja adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Hasibuan (2023:93) mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Menurut Mangkunegara (2020:48) disiplin kerja dibentuk oleh pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, keterampilan (*skill*) suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan sikap (*attitude*) tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Wibowo (2019:24) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:13) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan pegawai pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan pegawai pun akan meningkat.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena sifat manusia yang selalu merasadirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan Melekat
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan pegawainya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada pegawai, apabila ada pegawainya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para pegawai dalam perusahaan.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2023:94), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi peraturan perusahaan
Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Hadir tepat waktu (absensi)
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Putri Intan Handayani, (2025) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan nusantara VII Pagar Alam. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja. Secara parsial menunjukkan bahwa ada Pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Nabila Kintan Oktadinna (2025) Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pamong Praja Kota Palembang. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan variabel Disiplin kerja, Kompetensi dan Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Prasiani (2024) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di Kampus New Media College Bali. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kompetensi, maka akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai pada Kampus New Media College. Kedua disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kampus New Media College. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai pada Kampus New Media College. Ketiga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kampus New Media College.

Nina Rusdiani (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pandu Siwi Sentosa. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,261. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,261, sedangkan sisanya sebesar 0,739 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Ni Made Satya Utami (2024) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bpr Sangeh Badung. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Sangeh, Badung.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaan dapat dilihat pada Tabel 2.1

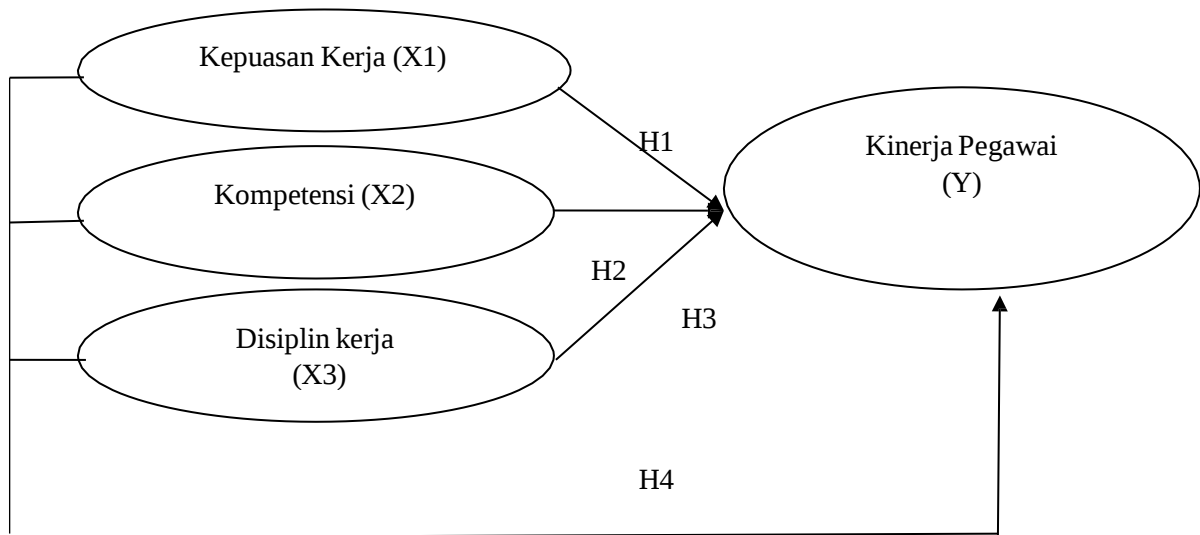
Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan nusantara VII Pagar Alam. Putri Intan Handayani, (2025)	Kuantitatif	Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja. Secara parsial menunjukkan bahwa ada Pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.	• Kepuasan Kerja • Kompetensi • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pamong Praja Kota Palembang. Nabila Kintan Oktadinna (2025)	Kuantitatif	Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan variabel Disiplin kerja, Kompetensi dan Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	• Kepuasan Kerja • Kompetensi • Kinerja Pegawai	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian •
3	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di Kampus New Media College Bali. Prasiani (2024)	Kuantitatif	Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kompetensi, maka akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai pada Kampus New Media College. Kedua disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kampus New Media College. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai pada Kampus New Media College.	• Kepuasan Kerja • Kompetensi • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai	• Lokasi penelitian • Tahun penelitian • Sampel Penelitian • Pelatihan
4	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pandu Siwi	Kuantitatif	Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap	• Disiplin Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja	• Lokasi penelitian • Tahun penelitian • Sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sentosa. Nina Rusdiani (2024)		kinerja pegawai sebesar 0,261. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,261, sedangkan sisanya sebesar 0,739 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.	Pegawai	Penelitian
5	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bpr Sangeh Badung. Ni Made Satya Utami (2024)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Sangeh, Badung.	• Kompetensi • Disiplin kerja • Kepuasan kerja • Kinerja Pegawai	• Metode pengumpulan data. • Lokasi penelitian. • Tahun penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2021:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau proses dari keseluruhan dan penelitian yang akan dilakukan. Secara skematis, kerangka pemikiran atau proses dari keseluruhan dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1



Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya Muhammad Rezal (2023)

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:64) hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah ssebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H₂: Kompetensi secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

- H₃: Disiplin kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H₄: Kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi, penelitian dengan korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel, Reksoatmodjo, (2022:129). Dalam penelitian jenis ini, peneliti berusaha menghubungkan suatu variabel yang lain untuk memahami suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Tingkat hubungan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang berfungsi sebagai alat untuk membandingkan variabilitas hasil pengukuran terhadap variabel-variabel tersebut.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya di Jalan Letkol BB. Djalal Komplek Cemara Indah Padang Baru

Kecamatan Susoh, Aceh Barat Daya. Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai, kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2023:178). Waktu penelitian ini diawali pada tanggal 25 November 2025 sampai dengan selesai. Berikut tabel proses kegiatan penelitian :

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2025			2026
		Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul Proposal				
2	Pengamatan dan Observasi				
3	Tahap Penyusunan Proposal				
4	Seminar Proposal				
5	Pengolahan Data				
6	Penyusunan Skripsi				
7	Bimbingan Skripsi				
8	Ujian Komprehensif				

3.1.5 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis terdiri dari tingkat yang lebih rendah sampai dengan tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan berupa tingkat data jumlah yang akan dianalisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Skala pengumpulan data untuk mengubah data-data kualitatif yang di peroleh dari kuensioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu ukuran skala likert. Katagori pertanyaan yang di rancang dalam kuesioner di beri nilai skor 1-5 dengan katagori adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Keterangan	Skor Penilaian
1	STS (Sangat Tidak Setuju)	1
2	TS (Tidak Setuju)	2
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	S (Setuju)	4
5	SS (Sangat Setuju)	5

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut wibowo (2023:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 62 orang, terdiri atas 28 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 34 pegawai non-ASN.

3.2.2 Sampel

Menurut arikunto (2022:) Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono (2012:116).

Mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka semua populasi dapat menjadi sampel. Tetapi apabila jumlah subjeknya diatas 100 maka diambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu mengambil 100% jumlah populasi yang ada sebanyak 62 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang disebut sebagai teknik sensus. Berikut tabel jumlah pegawai:

Tabel 3.3
Jumlah pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Jabatan	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Subbagian	3
5	Kepala Seksi	6
6	Jabatan Fungsional	17
7	Staf ASN	30
Jumlah		62

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini di ambil dari data primer. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari informasi pertama, sementara data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2023:60). Dengan demikian data penelitian adalah data primer yang langsung dikumpulkan dari responden penelitian (pegawai).

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah salah satu bagian yang paling penting dalam sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data yaitu suatu cara yang paling baik dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah untuk mendapatkan data yang akurat Sugiyono (2021:224). Berikut teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data skunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang di bahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada pegawai, dan wawancara. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang

bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuisisioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan lembaran kertas yang berisi pertanyaan untuk responden dengan harapan responden tersebut akan respon semua pernyataan yang ada pada lembaran kuisisioner.

3.4 Definisi Dan Operasional Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2021:38) definisi variabel penelitian adalah: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*Independent variable*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) ini mempunyai pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Sehingga bisa dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan

terjadinya perubahan variabel lain. Disebut variabel bebas karena variabel ini tidak bergantung pada variabel lain. (Sugiyono, 2021:36)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variable yang keberadannya menjadi suatu akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena kondisi atau variasinya terikat dan di pengaruhhi oleh variasi variabel lain. Selain itu ada juga sebutan lain yaitu variabel tergantung, karena variasinya tergantung pada variasi variabel lain.. (Sugiyono, 2021:37)

Operasionalisasi Variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2020:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian Mangkunegara, (2020:69)	Likert	A1-A5
Dependen					
2	Kepuasan kerja (X ₁)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Fathoni (2020)	1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri 2. Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji 3. Kepuasan Terhadap Promosi 4. Kepuasan Terhadap Atasan	Likert	B1- B5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	item
			5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja Fathoni (2020)		
3	Kompetensi (X ₂)	kompetensi dibentuk oleh pengetahuan (knowledge) yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, keterampilan (skill) suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan sikap (attitude) tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. (Mangkunegara, 2023:48)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) 4. Karakter pribadi (traits) Mangkunegara, (2023)	Likert	C1-C4
4	Disiplin kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2023)	1. Mematuhi Peraturan Perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung Jawab 4. Hadir tepat Waktu Hasibuan (2023),	Likert	D1-D4
Independen					

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel adalah analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan suatu teknik untuk membangun

persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Sedangkan persamaan regresi merupakan suatu persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2021:277) analisis regresi linear berganda yaitu meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* (kriterium), nilai dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel *independent* nya minimal 2.

Menurut Sugiyono (2021:227) persamaan regresi linear berganda ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Kompetensi

X_3 = Disiplin kerja

E = *Error term*, (variabel pengganggu).

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang

digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2020:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran

yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Menurut Ghazali (2020:112) pengujian asumsi klasik ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2021:121) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2021:110)

3.6.3.2 Pengujian Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2017:106) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent),

model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak regional. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi adanya multikolineritas adalah dengan melihat (1) *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih jika dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerer, sebagai misal nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinieritas 0,95.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut Muh (2020:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang

jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji F dan uji t pada tingkat keyakinan (*confident interval*) 95%.

3.7.1 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kepuasan kerja, Kompetensi, dan Disiplin kerja secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 5%.
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikansi 5%.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_{a1} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H_{o1} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H_{a2} : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Ho₂ : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya..

Ha₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Ho₃ : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Ho₄ : Kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Ha₄ : Kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan. DKP berperan sebagai pelaksana kebijakan daerah dalam perencanaan, pembinaan, pengendalian, serta pelayanan teknis kepada masyarakat, khususnya pelaku usaha perikanan dan masyarakat pesisir. Dalam kedudukannya, DKP berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai ketentuan kelembagaan pemerintah daerah.

Secara umum, DKP Kabupaten Aceh Barat Daya memiliki tugas menyusun dan menjalankan program pembangunan sektor kelautan dan perikanan, melakukan pembinaan dan pendampingan terhadap nelayan serta pembudidaya, dan memastikan kegiatan usaha perikanan berjalan produktif, aman, dan berkelanjutan. Fungsi yang dijalankan mencakup perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelayanan publik, monitoring dan evaluasi program, pengelolaan data dan informasi, serta fasilitasi peningkatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia di sektor kelautan dan perikanan.

Ruang lingkup layanan DKP meliputi perikanan tangkap, perikanan budidaya, pengolahan dan pemasaran hasil perikanan, serta pemberdayaan masyarakat pesisir sesuai kewenangan daerah. DKP juga mendorong peningkatan mutu dan daya saing produk perikanan melalui pembinaan penanganan pascapanen,

diversifikasi olahan, dan perluasan akses pasar. Melalui koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan seperti kelompok nelayan atau pokdakan, pelaku UMKM, lembaga penyuluhan, dan instansi terkait, DKP diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat pesisir sekaligus menjaga keberlanjutan sumber daya kelautan dan perikanan di Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencerminkan profil demografis pegawai yang dijadikan sebagai objek penelitian pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penyajian data karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang responden yang meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, tingkat pendapatan per bulan, serta masa kerja. Informasi mengenai karakteristik responden tersebut disajikan untuk memperjelas kondisi dan komposisi pegawai yang terlibat dalam penelitian ini, sehingga dapat mendukung pemahaman yang lebih komprehensif terhadap hasil analisis data dan temuan penelitian yang diperoleh, khususnya dalam mengkaji pengaruh kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia		
	20-25 Tahun	9	14.52
	26-31 Tahun	15	24.19
	32-37 Tahun	18	29.03
	38-43 Tahun	12	19.35
	44-50 Tahun	4	6.45
	≥51 Tahun	4	6.45

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
	Jumlah	62	100.00
2	Jenis Kelamin		
	Pria	35	56.45
	Wanita	27	43.55
	Jumlah	62	100.00
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	19	30.65
	Menikah	43	69.35
	Jumlah	62	100.00
4	Pendidikan		
	SLTA	2	3.23
	Diploma (D3)	12	19.35
	Sarjana (S1)	43	69.35
	Pasca Sarjana (S2-S3)	5	8.06
	Jumlah	62	100.00
5	Pendapatan		
	<Rp.2.500.000	23	37.10
	Rp.2.600.000 - Rp.4.000.000	27	43.55
	Rp. 4.100.000 - Rp.5.500.000	6	9.68
	≥Rp. 5.500.000	6	9.68
	Jumlah	62	100.00
6	Masa Kerja		
	<5 Tahun	17	27.42
	5-10 Tahun	29	46.77
	11-15 Tahun	12	19.35
	16-20 Tahun	1	1.61
	>20 Tahun	3	4.84
	Jumlah	62	100.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 62 orang. Karakteristik responden diuraikan berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, pendapatan, dan masa kerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden sebagai subjek penelitian serta konteks demografis yang dapat

memengaruhi cara responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel-variabel penelitian.

Ditinjau dari aspek usia, responden didominasi oleh kelompok usia 32–37 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (29,03%). Selanjutnya, kelompok usia 26–31 tahun sebanyak 15 orang (24,19%), dan usia 38–43 tahun sebanyak 12 orang (19,35%). Kelompok usia 20–25 tahun berjumlah 9 orang (14,52%), sedangkan responden pada usia 44–50 tahun serta ≥ 51 tahun masing-masing sebanyak 4 orang (6,45%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berada pada rentang usia produktif dan relatif matang dalam karier, sehingga secara umum telah memiliki pengalaman dan kemampuan adaptasi yang memadai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin pria berjumlah 35 orang (56,45%), sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 27 orang (43,55%). Data tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pria, meskipun secara proporsi jumlah responden wanita juga cukup besar. Kondisi ini mengindikasikan adanya keterwakilan responden yang relatif berimbang, sehingga mampu memberikan gambaran persepsi yang lebih komprehensif dari sudut pandang gender.

Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus menikah, yaitu sebanyak 43 orang (69,35%), sedangkan responden dengan status belum menikah sebanyak 19 orang (30,65%). Dominasi responden yang menikah mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada fase kehidupan yang stabil, yang umumnya berkaitan

dengan tanggung jawab keluarga dan kebutuhan terhadap kestabilan pekerjaan, sehingga dapat memengaruhi orientasi responden terhadap kinerja maupun komitmen kerja.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 43 orang (69,35%). Responden dengan pendidikan Diploma (D3) sebanyak 12 orang (19,35%), disusul responden berpendidikan Pasca Sarjana (S2–S3) sebanyak 5 orang (8,06%), dan responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 2 orang (3,23%). Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, sehingga secara teoretis memiliki kemampuan kognitif dan pemahaman yang baik terhadap kebijakan organisasi, prosedur kerja, serta instrumen penelitian, yang berpotensi meningkatkan kualitas jawaban yang diberikan.

Berdasarkan pendapatan, responden paling banyak berada pada rentang pendapatan Rp 2.600.000–Rp 4.000.000, yaitu sebanyak 27 orang (43,55%).

Responden dengan pendapatan < Rp 2.500.000 sebanyak 23 orang (37,10%). Sementara itu, responden dengan pendapatan Rp 4.100.000–Rp 5.500.000 dan $\geq$ Rp 5.500.000 masing-masing sebanyak 6 orang (9,68%). Distribusi ini menunjukkan bahwa responden umumnya berada pada kategori pendapatan rendah hingga menengah, sedangkan kelompok pendapatan tinggi memiliki proporsi yang relatif kecil. Kondisi tersebut dapat mencerminkan struktur tingkat jabatan maupun masa kerja responden dalam organisasi yang menjadi lokasi penelitian.

Terakhir, berdasarkan masa kerja, responden didominasi oleh masa kerja 5–10 tahun sebanyak 29 orang (46,77%). Responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 17 orang (27,42%), sedangkan masa kerja 11–15 tahun sebanyak 12 orang (19,35%).

Responden dengan masa kerja 16–20 tahun hanya 1 orang (1,61%) dan masa kerja >20 tahun sebanyak 3 orang (4,84%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kategori menengah, yang berarti telah cukup lama berinteraksi dengan sistem dan budaya organisasi sehingga dapat memberikan penilaian yang relevan terhadap kondisi organisasi, namun masih berada pada fase produktif dalam pengembangan kinerja.

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.2
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Kepuasan Kerja (X_1)	X11	0,586	0,250	Valid
	X12	0,715		Valid
	X13	0,579		Valid
	X14	0,625		Valid
	X15	0,690		Valid
Kompetensi (X_2)	X21	0,772	0,250	Valid
	X22	0,753		Valid
	X23	0,696		Valid
	X24	0,848		Valid
Disiplin Kerja (X_3)	X31	0,801	0,250	Valid
	X32	0,836		Valid
	X33	0,600		Valid
	X34	0,751		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,682	0,250	Valid
	Y2	0,765		Valid
	Y3	0,730		Valid

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
	Y4	0,733		Valid
	Y5	0,694		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung masing-masing item pernyataan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah responden sebanyak 62 orang, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,250. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Pada variabel Kepuasan Kerja (X1) yang terdiri dari lima item (X11–X15), seluruh item menunjukkan nilai r hitung yang melebihi r tabel, yaitu berkisar antara 0,579 sampai 0,715. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X12 (0,715), sedangkan nilai terendah terdapat pada item X13 (0,579). Dengan demikian, seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja (X1) dapat digunakan untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Selanjutnya, variabel Kompetensi (X2) yang terdiri dari empat item (X21–X24) juga menunjukkan seluruh item valid, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,696 sampai 0,848. Item dengan nilai r hitung tertinggi adalah X24 (0,848), sedangkan nilai terendah terdapat pada item X23 (0,696). Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel Kompetensi (X2) memiliki korelasi yang kuat dengan skor total konstruksya sehingga layak digunakan.

Pada variabel Disiplin Kerja (X3) yang terdiri dari empat item (X31–X34), seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung berada pada rentang 0,600 sampai

0,836. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X32 (0,836), sedangkan nilai terendah pada item X33 (0,600). Dengan demikian, setiap butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dapat mengukur aspek yang hendak diteliti secara tepat.

Sementara itu, untuk variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari lima item (Y1–Y5), seluruh item juga memenuhi kriteria validitas dengan nilai r hitung berkisar antara 0,682 sampai 0,765. Item dengan nilai r hitung tertinggi adalah Y2 (0,765), sedangkan nilai terendah terdapat pada item Y1 (0,682). Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai memiliki tingkat validitas yang baik dan dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas, sehingga instrumen penelitian dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.637	0,60	Handal
Kompetensi (X2)	0.766	0,60	Handal
Disiplin Kerja (X3)	0.740	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0.767	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Kepuasan Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,637, yang berarti telah melewati nilai batas 0,60. Dengan demikian, item-item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja memiliki konsistensi internal yang cukup baik dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Selanjutnya, variabel Kompetensi (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,766, menunjukkan reliabilitas yang baik karena nilainya lebih tinggi dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pada variabel Kompetensi memiliki tingkat kestabilan dan konsistensi yang kuat. Variabel Disiplin Kerja (X3) juga menunjukkan hasil reliabilitas yang memadai dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,740, sehingga seluruh item dalam variabel ini dapat dinyatakan konsisten dalam mengukur aspek disiplin kerja responden. Sementara itu, variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,767, yang berarti instrumen untuk mengukur kinerja pegawai berada pada kategori reliabel dan dapat digunakan sebagai dasar analisis hubungan antarvariabel dalam penelitian.

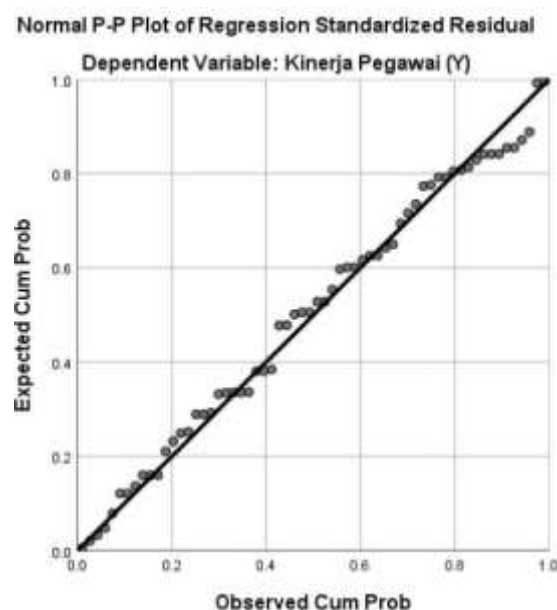
Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan handal, sehingga dapat digunakan

untuk pengolahan data dan analisis lebih lanjut, seperti uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal grafik P–P Plot , dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi linear

berganda telah terpenuhi.

4.3.3.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.4 :

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja (X1)	.391	2.556
	Kompetensi (X2)	.472	2.120
	Disiplin Kerja (X3)	.513	1.949

Sumber : hasil penelitian (2026)

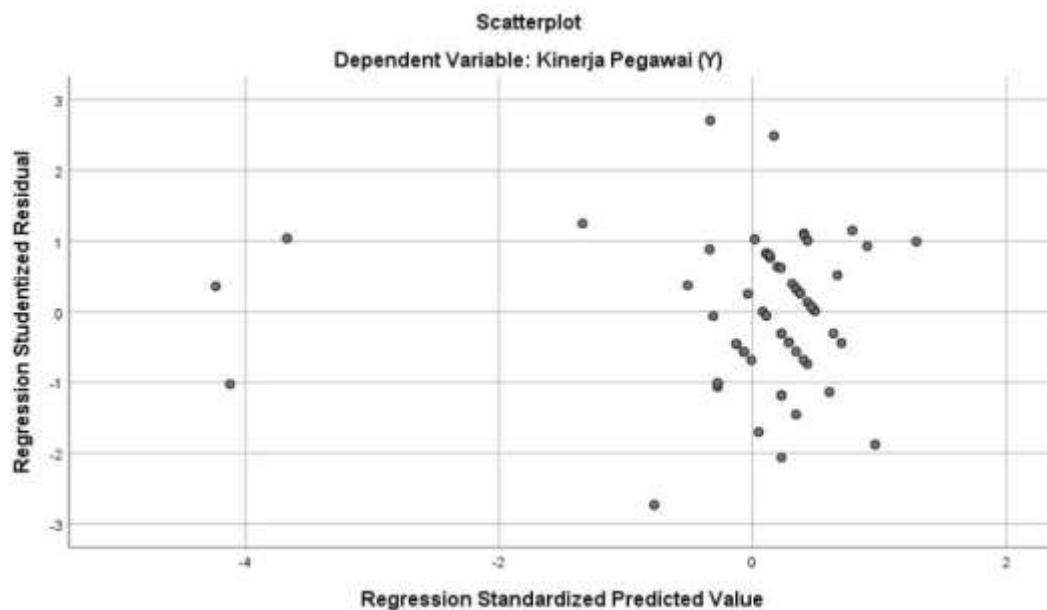
Uji multikolineritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolineritas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,391 dan VIF sebesar 2,556. Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,472 dan VIF sebesar 2,120. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X3) memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,513 dan VIF sebesar 1,949. Seluruh nilai tolerance pada ketiga variabel independen berada di atas 0,10, dan nilai VIF seluruhnya berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolineritas. Oleh karena

itu, model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya, termasuk pengujian hipotesis.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber : hasil penelitian (2026)

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual data tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak pada garis 0 sumbu Y. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4.4 Analisis Deskriptif

Distribusi frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, yaitu pegawai Dinas Kelautan dan

Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penyajian distribusi frekuensi jawaban responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap item-item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil distribusi frekuensi jawaban tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan analisis data lebih lanjut.

4.4.1 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan	10	16.13	35	56.45	15	24.19	1	1.61	1	1.61	3.84
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan	11	17.74	40	64.52	9	26.47	0	0.00	2	5.88	3.94
3	Saya menjalankan tugas sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang berlaku.	12	19.35	39	62.90	10	29.41	1	2.94	0	0.00	4.00
4	Saya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya	16	25.81	40	64.52	3	8.82	2	5.88	1	2.94	4.10

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja	11	17.74	38	61.29	11	32.35	2	5.88	0	0.00	3.94
Nilai Rerata												3.94

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diukur melalui 5 pernyataan, diperoleh nilai rerata keseluruhan sebesar 3,94. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian pada kategori tinggi (cenderung setuju) terhadap pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada objek penelitian dinilai sudah baik, baik dari aspek kualitas, kuantitas, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, maupun kemandirian dalam bekerja.

Pada indikator kualitas kerja, pernyataan “kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan” memiliki nilai mean 3,84. Mayoritas responden menjawab setuju (56,45%) dan sangat setuju (16,13%), sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing hanya 1,61%. Temuan ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai pada umumnya telah memenuhi ekspektasi atasan, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang menilai kualitas kerja belum sepenuhnya optimal.

Selanjutnya, pada indikator kuantitas/target kerja, pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan” memperoleh mean 3,94. Responden yang menjawab setuju (64,52%) dan sangat setuju (17,74%) mendominasi, yang menunjukkan bahwa pegawai umumnya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat responden

yang memberikan respon kurang positif, yang dapat menjadi perhatian dalam upaya peningkatan konsistensi pencapaian target kerja.

Pada aspek kepatuhan terhadap standar dan prosedur, pernyataan “saya menjalankan tugas sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang berlaku” memperoleh mean 4,00. Mayoritas responden menyatakan setuju (62,90%) dan sangat setuju (19,35%), sementara responden yang menjawab tidak setuju sangat kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai telah bekerja sesuai ketentuan dan SOP yang berlaku, sehingga proses kerja relatif terarah dan terkendali.

Indikator yang memperoleh nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “saya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya” dengan mean 4,10. Responden yang menjawab setuju (64,52%) dan sangat setuju (25,81%) menunjukkan proporsi yang sangat dominan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diemban tergolong sangat baik. Temuan ini menguatkan bahwa sikap akuntabilitas pegawai telah terinternalisasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Terakhir, pada indikator kemandirian kerja, pernyataan “adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja” memperoleh mean 3,94, dengan mayoritas responden menjawab setuju (61,29%) dan sangat setuju (17,74%). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya mampu bekerja secara mandiri tanpa ketergantungan berlebihan pada pihak lain, meskipun tetap terdapat sebagian responden yang menilai kemandirian belum maksimal.

4.4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel

Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	9	14.52	32	51.61	18	29.03	3	4.84	0	0.00	3.76
2	Saya merasa puas dengan gaji atau penghasilan yang saya terima	17	27.42	36	58.06	6	9.68	3	4.84	0	0.00	4.08
3	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi dan pengembangan karier di instansi ini	14	22.58	29	46.77	17	27.42	2	3.23	0	0.00	3.89
4	Saya merasa puas dengan sikap dan perhatian atasan terhadap saya	19	30.65	30	48.39	11	17.74	2	3.23	0	0.00	4.06
5	Saya merasa puas dengan hubungan kerja bersama rekan kerja	21	33.87	29	46.77	10	16.13	2	3.23	0	0.00	4.11
Nilai Rerata												3.98

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kepuasan Kerja (X1) yang diukur melalui 5 pernyataan, diperoleh nilai rerata keseluruhan sebesar 3,98. Nilai rerata tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden secara umum berada pada kategori tinggi, yang berarti responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap pekerjaan, kompensasi, kesempatan karier, sikap atasan, serta hubungan kerja dengan rekan. Dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasakan kepuasan dalam aspek-aspek kerja utama di instansi.

Pada pernyataan “saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini”, nilai mean yang diperoleh adalah 3,76. Mayoritas responden menjawab setuju (51,61%) dan sangat setuju (14,52%), meskipun terdapat responden yang menjawab kurang setuju (29,03%) dan tidak setuju (4,84%). Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, namun masih terdapat sebagian responden yang menilai kepuasan terhadap pekerjaan belum sepenuhnya optimal, sehingga aspek kenyamanan atau kesesuaian pekerjaan dengan harapan masih perlu mendapat perhatian.

Selanjutnya, pernyataan terkait “kepuasan terhadap gaji atau penghasilan yang diterima” memperoleh mean 4,08. Responden yang menjawab setuju (58,06%) dan sangat setuju (27,42%) mendominasi, sedangkan respon kurang positif relatif kecil. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima oleh responden pada umumnya dianggap memadai. Pada aspek “kesempatan promosi dan pengembangan karier”, mean yang dihasilkan sebesar 3,89 dengan mayoritas responden berada pada kategori setuju (46,77%) dan sangat setuju (22,58%), namun masih terdapat respon kurang setuju (27,42%). Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karier dinilai cukup baik, tetapi masih memerlukan peningkatan agar persepsi responden terhadap peluang promosi menjadi lebih merata.

Pada pernyataan “kepuasan terhadap sikap dan perhatian atasan”, nilai mean mencapai 4,06, yang menunjukkan penilaian tinggi. Sebagian besar responden menjawab setuju (48,39%) dan sangat setuju (30,65%), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan atasan-bawahan secara umum berjalan baik dan mendukung

kenyamanan kerja. Sementara itu, indikator dengan nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “kepuasan terhadap hubungan kerja bersama rekan kerja” dengan mean 4,11, di mana responden didominasi jawaban sangat setuju (33,87%) dan setuju (46,77%). Temuan ini memperlihatkan bahwa iklim kerja kolegal dan hubungan antarpegawai dinilai positif, yang berpotensi memperkuat kerja sama dan produktivitas.

4.4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kompetensi

No	Kompetensi (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya	13	20.97	33	53.23	14	22.58	0	0.00	2	3.23	3.89
2	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan	7	11.29	38	61.29	15	24.19	1	1.61	1	1.61	3.79
3	Saya menunjukkan sikap kerja yang positif dan profesional dalam melaksanakan tugas	11	17.74	32	51.61	18	29.03	0	0.00	1	1.61	3.84

No	Kompetensi (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4	Saya memiliki karakter pribadi yang mendukung kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.	6	9.68	32	51.61	21	33.87	2	3.23	1	1.61	3.65
Nilai Rerata												3.79

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kompetensi (X2) yang diukur melalui 4 pernyataan, diperoleh nilai rerata sebesar 3,79. Nilai rerata tersebut menunjukkan bahwa kompetensi responden secara umum berada pada kategori tinggi, yang berarti mayoritas responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tercermin dari dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada hampir seluruh indikator kompetensi, baik yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun karakter pribadi.

Pada indikator pengetahuan, pernyataan “saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya” memperoleh mean 3,89. Sebagian besar responden menjawab setuju (53,23%) dan sangat setuju (20,97%), sedangkan responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 22,58% dan sangat tidak setuju sebesar 3,23%. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai dirinya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas, meskipun masih terdapat sebagian responden yang merasa pengetahuan yang dimiliki belum sepenuhnya optimal.

Selanjutnya, pada indikator keterampilan, pernyataan “saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan” memperoleh mean

3,79. Jawaban responden didominasi oleh setuju (61,29%) dan sangat setuju (11,29%), namun masih terdapat responden yang memilih kurang setuju (24,19%) serta masing-masing 1,61% memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa keterampilan kerja responden dinilai baik, tetapi terdapat ruang perbaikan, terutama bagi responden yang merasa keterampilannya belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Pada indikator sikap kerja, pernyataan “saya menunjukkan sikap kerja yang positif dan profesional dalam melaksanakan tugas” memperoleh mean 3,84. Mayoritas responden menjawab setuju (51,61%) dan sangat setuju (17,74%), sedangkan kurang setuju sebesar 29,03% dan sangat tidak setuju sebesar 1,61%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung menilai sikap kerja mereka sudah positif dan profesional, walaupun masih ada sebagian responden yang belum sepenuhnya merasakan konsistensi sikap profesional tersebut dalam keseharian kerja.

Indikator dengan mean terendah terdapat pada pernyataan “saya memiliki karakter pribadi yang mendukung kedisiplinan dan tanggung jawab kerja” dengan nilai mean 3,65. Responden yang menjawab setuju (51,61%) tetap mendominasi, namun proporsi kurang setuju relatif lebih besar yaitu 33,87%, diikuti tidak setuju (3,23%) dan sangat tidak setuju (1,61%). Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek karakter pribadi yang berkaitan dengan kedisiplinan dan tanggung jawab dinilai cukup baik, tetapi menjadi bagian yang paling perlu diperkuat dibanding indikator kompetensi lainnya.

4.4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan kerja yang berlaku di instansi	20	32.26	29	46.77	10	16.13	0	0.00	3	4.84	4.02
2	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien	14	22.58	38	61.29	6	9.68	2	3.23	2	3.23	3.97
3	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.	20	32.26	32	51.61	8	12.90	1	1.61	1	1.61	4.11
4	Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	16	25.81	32	51.61	10	16.13	3	4.84	1	1.61	3.95
Nilai Rerata												4.01

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Disiplin Kerja (X3) yang diukur melalui 4 pernyataan, diperoleh nilai rerata sebesar 4,01. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja responden berada pada kategori tinggi, yang berarti responden cenderung menilai dirinya memiliki perilaku disiplin yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut terlihat dari dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, pemanfaatan waktu kerja, tanggung jawab penyelesaian pekerjaan, serta ketepatan waktu kehadiran.

Pada indikator kepatuhan terhadap peraturan, pernyataan “saya selalu

mematuhi peraturan dan ketentuan kerja yang berlaku di instansi” memperoleh nilai mean 4,02. Responden yang menjawab setuju (46,77%) dan sangat setuju (32,26%) mendominasi, sedangkan responden yang menyatakan kurang setuju (16,13%) dan sangat tidak setuju (4,84%) relatif kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum responden telah berupaya mematuhi ketentuan yang berlaku, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang belum sepenuhnya konsisten dalam kepatuhan terhadap aturan kerja.

Selanjutnya, pada indikator pemanfaatan waktu kerja, pernyataan “saya menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien” memperoleh nilai mean 3,97. Mayoritas responden menjawab setuju (61,29%) dan sangat setuju (22,58%), sementara sebagian kecil lainnya menjawab kurang setuju (9,68%), tidak setuju (3,23%), dan sangat tidak setuju (3,23%). Hal ini mengindikasikan bahwa responden pada umumnya telah memanfaatkan waktu kerja secara produktif, namun tetap terdapat sebagian kecil pegawai yang merasa pemanfaatan waktu kerja belum optimal sehingga masih memerlukan penguatan dalam manajemen waktu dan produktivitas.

Indikator dengan nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan” dengan mean 4,11. Responden yang menjawab setuju (51,61%) dan sangat setuju (32,26%) sangat dominan, sedangkan responden yang memberikan jawaban negatif sangat kecil. Temuan ini memperlihatkan bahwa aspek tanggung jawab kerja merupakan karakteristik disiplin yang paling kuat pada responden, sehingga mendukung tercapainya target dan kualitas pekerjaan organisasi.

Pada indikator ketepatan waktu, pernyataan “saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan” memperoleh mean 3,95. Mayoritas responden menjawab setuju (51,61%) dan sangat setuju (25,81%), namun masih terdapat responden yang menyatakan kurang setuju (16,13%), tidak setuju (4,84%), dan sangat tidak setuju (1,61%). Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu sudah tergolong baik, tetapi masih menjadi area yang perlu ditingkatkan untuk memastikan konsistensi disiplin kehadiran.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya. Melalui analisis ini, dapat diketahui sejauh mana masing-masing variabel independen maupun pengaruhnya secara simultan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini selanjutnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.575	1.204		1.308	.196
	Kepuasan Kerja (X1)	.354	.095	.332	3.723	.000
	Kompetensi (X2)	.215	.090	.194	2.392	.020
	Disiplin Kerja (X3)	.494	.078	.494	6.342	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi

linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.575 + 0.354 X_1 + 0.215 X_2 + 0.494 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 1,575 mengindikasikan bahwa apabila Kepuasan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dianggap bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 1,575. Konstanta ini merepresentasikan nilai dasar kinerja yang tetap ada meskipun tanpa kontribusi dari ketiga variabel independen dalam model, walaupun secara praktis kondisi semua variabel bernilai nol jarang terjadi dalam situasi nyata.

Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,354 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,354 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien Kompetensi (X2) sebesar 0,215 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,215 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,494 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (X1)

Pada variabel Kepuasan Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,723 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, t hitung $>$ t tabel ($3,260 > 2,007$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Kompetensi (X2)

Pada variabel Kompetensi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,392 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, t hitung $>$ t tabel ($2,392 > 2,007$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

c. Disiplin Kerja (X3)

Pada variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,342 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, t hitung $>$ t tabel ($6,342 > 2,007$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi dari seluruh variabel independen dalam model penelitian secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.577	3	116.859	87.910	.000 ^b
	Residual	77.100	58	1.329		
	Total	427.677	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber : Data primer (2026)

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 87,910 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 58$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,76.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($87,910 > 2,76$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Hasil uji ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.11
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.810	1.153

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer (2026)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono dalam purnawijaya (2019:55), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,905. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara Kepuasan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin

Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya. Artinya, semakin baik kepuasan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,820 menunjukkan bahwa 82% variasi Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama. Sementara itu, 18% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, sistem penghargaan, maupun faktor individu lainnya.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Kepuasan Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,723 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung juga lebih besar daripada t tabel ($3,723 > 2,007$) sehingga keputusan pengujian adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor determinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, artinya ketika pegawai merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, maka kecenderungan untuk menampilkan kinerja yang lebih baik juga meningkat. Secara empiris, kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja bukan hanya berperan sebagai faktor psikologis, tetapi juga memiliki konsekuensi nyata terhadap capaian kerja pegawai dalam organisasi (Humairoh dan Permatasari, 2024).

Secara teoritis, pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan karena kepuasan kerja merepresentasikan keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja yang menyertainya. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, lebih berkomitmen terhadap organisasi, dan menunjukkan perilaku kerja yang produktif, seperti kesediaan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar operasional. Dalam konteks instansi, kepuasan kerja biasanya terbentuk melalui beberapa aspek penting seperti kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan, tingkat kompensasi yang diterima, kesempatan promosi dan pengembangan karier, sikap dan perhatian atasan, serta hubungan kerja dengan rekan. Ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi, pegawai akan lebih nyaman dan percaya diri dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang tercermin pada kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan mencapai target pekerjaan. Oleh karena itu, implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah perlunya DKP Kabupaten Aceh Barat Daya mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja melalui kebijakan kompensasi yang adil dan transparan, penguatan sistem penghargaan, pembinaan kepemimpinan yang suportif, serta penyediaan jalur karier dan pengembangan kompetensi yang jelas, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat secara konsisten dan berkelanjutan (Ratna dkk, 2023).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Kompetensi (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas

Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,392 dengan nilai signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,392 > 2,007$) sehingga keputusan pengujian adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Secara teoritis, kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan karakter pribadi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Pegawai yang kompeten umumnya mampu memahami tugas dengan lebih cepat, memilih cara kerja yang tepat, serta menghasilkan output kerja yang lebih berkualitas dan sesuai standar prosedur. Dalam konteks DKP Kabupaten Aceh Barat Daya, kompetensi menjadi penting karena pekerjaan pada sektor kelautan dan perikanan menuntut ketelitian, kemampuan teknis, koordinasi lintas pihak, serta pemahaman regulasi dan program kerja. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang baik, maka proses kerja menjadi lebih efisien, risiko kesalahan dapat ditekan, dan target kinerja organisasi lebih mudah dicapai (Wahyuni dan Budiono, 2022).

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi secara berkelanjutan, misalnya melalui pelatihan teknis dan administratif, pembinaan berbasis kebutuhan jabatan, coaching oleh atasan, serta pengembangan kemampuan soft skills seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja sama tim. Selain itu, pemetaan kompetensi dan penempatan pegawai sesuai keahlian (job fit) juga penting agar

potensi pegawai dapat dimaksimalkan. Dengan strategi pengembangan kompetensi yang tepat, DKP Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara lebih konsisten dan mendukung pencapaian target pelayanan publik di bidang kelautan dan perikanan (Ferawati dkk, 2024).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja (X3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,342 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($6,342 > 2,007$) sehingga keputusan pengujian adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja, sehingga disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal di lingkungan organisasi.

Secara teoritis, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja, termasuk ketepatan waktu, pemanfaatan jam kerja, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, fokus, dan memiliki kontrol diri dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Dalam konteks birokrasi pelayanan publik, disiplin kerja menjadi fondasi utama agar proses kerja berjalan tertib dan pelayanan dapat diberikan secara tepat waktu serta sesuai ketentuan. Oleh karena itu, ketika disiplin kerja meningkat, produktivitas dan kualitas output kerja juga cenderung meningkat, karena aktivitas kerja dilakukan dengan lebih efisien dan risiko kelalaian atau keterlambatan dapat diminimalkan (Nurdjati dan Pasaribu,

2022).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja bersifat kuat, yang dapat dimaknai bahwa aspek disiplin merupakan pendorong dominan dalam membentuk kinerja pegawai pada instansi yang diteliti. Disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab menyelesaikan tugas, akan memperkuat pencapaian kinerja individu maupun unit kerja. Dengan demikian, implikasi praktisnya adalah perlunya DKP Kabupaten Aceh Barat Daya mempertahankan dan memperkuat budaya disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten, pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan, pemberian penghargaan bagi pegawai berdisiplin tinggi, serta penerapan sanksi secara adil bagi pelanggaran. Upaya tersebut penting agar disiplin kerja tidak hanya menjadi kewajiban formal, tetapi juga menjadi budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan (Eka dkk, 2023).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang baik, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan karakter pribadi pegawai, mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Kepuasan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini

dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi, pegawai dan peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Diharapkan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Pada variabel kinerja pegawai, indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan.” Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan pembinaan kualitas kerja melalui supervisi dan evaluasi rutin, memperjelas standar kerja dan target kinerja,
2. Berdasarkan analisis deskriptif, indikator kepuasan kerja dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini”. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan kenyamanan kerja pegawai melalui penyesuaian beban kerja yang lebih seimbang, peningkatan dukungan kerja dan fasilitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan menyenangkan agar pegawai semakin merasa cocok dan puas dengan pekerjaan yang dijalankan.
3. Indikator kompetensi dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya memiliki karakter pribadi yang mendukung kedisiplinan dan tanggung jawab

kerja.” Oleh sebab itu, instansi disarankan untuk mengadakan pelatihan pengembangan soft skill (tanggung jawab, integritas, etika kerja, dan profesionalisme), memperkuat pembinaan melalui arahan atasan secara rutin, serta melakukan evaluasi kinerja yang disertai pembinaan personal agar karakter kerja pegawai semakin kuat.

4. Indikator disiplin kerja dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.” Maka instansi disarankan untuk memperketat pengawasan kehadiran pegawai secara konsisten, menerapkan aturan disiplin secara adil dan tegas, memberikan reward bagi pegawai yang disiplin, serta memberikan sanksi yang sesuai bagi pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, budaya organisasi, atau sistem penghargaan, agar hasil penelitian lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafala Publishing.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2023). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon, T. (2023). *Discipline That Works*. New York: Penguin Books.
- Handayani, P. I. (2025). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam*. Skripsi.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kinasih. (2020). *Manajemen Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muh, A. (2020). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Nurhayati, D. (2023). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Oktadinna, N. K. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi Pamong Praja Kota Palembang*. Skripsi.
- Prasiani. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kampus New Media College Bali*. Skripsi.
- Prawirosentono, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Qhouzali. (2023). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Reksoatmodjo, T. N. (2022). *Statistika untuk Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rusdiani, N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pandu Siwi Sentosa*. Skripsi.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research Methods for Business*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, N. M. S. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT BPR Sangeh Badung*. Skripsi.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen dengan Judul “**Pengaruh Kepuasan kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Aceh Barat Daya**”.”

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma (D3) ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2-S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐

- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

Keterangan

Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan					
3	Saya menjalankan tugas sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang berlaku.					
4	Saya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
5	Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja					

b. Kepuasan kerja (X_1)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2	Saya merasa puas dengan gaji atau penghasilan yang saya terima					
3	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi dan pengembangan karier di instansi ini					
4	Saya merasa puas dengan sikap dan perhatian atasan terhadap saya					
5	Saya merasa puas dengan hubungan kerja bersama rekan kerja					

c. Kompetensi (X_2)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya					
2	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan					
3	Saya menunjukkan sikap kerja yang positif dan profesional dalam melaksanakan tugas					
4	Saya memiliki karakter pribadi yang mendukung kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.					

d. Disiplin Kerja (X_3)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan kerja yang berlaku di instansi					
2	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien					

3	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.					
4	Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					

LAMPIRAN

No.	UM	JK	SP	TAPI	PENG	MK	X11	X12	X13	X14	X15	X1	X21	X22	X23	X24	X2	X31	X32	X33	X34	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	3	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.6
2	4	1	2	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
3	4	1	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3.6	4	4	5	4	4.25	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3.8
4	2	2	2	3	2	2	5	4	4	3	5	4.2	3	4	4	3	3.5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3.6
5	6	1	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3.8	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4.5	4	3	4	4	4	3.8
6	1	2	1	3	1	1	4	4	5	4	5	4.4	4	4	3	3	3.5	4	4	5	5	4.5	5	4	4	3	4	4
7	2	2	1	3	2	1	4	3	5	5	5	4.4	5	4	4	5	4.5	4	5	4	5	4.5	4	4	4	4	4	4
8	4	2	2	3	2	2	4	5	5	5	4	4.6	4	4	5	5	4.5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4.2
9	3	1	2	3	2	2	3	5	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3.6
10	3	1	2	2	2	2	4	4	4	5	5	4.4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.5	5	5	5	4	4	4.6
11	2	1	1	3	1	1	5	5	4	4	5	4.6	4	4	5	4	4.25	4	3	5	3	3.75	4	4	5	5	4	4.4
12	5	2	2	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4.25	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4
13	2	1	1	3	2	2	4	5	3	5	4	4.2	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4.25	5	3	4	4	4	4
14	3	1	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4.2	5	4	4	5	4.5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4.4
15	1	1	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3.8	3	4	3	3	3.25	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	2	1	1	3	2	2	5	5	4	5	4	4.6	4	4	4	3	3.75	4	4	5	4	4.25	4	4	5	4	4	4.2
17	4	2	2	2	1	3	4	5	5	4	4	4.4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2
18	2	1	2	3	1	1	3	5	4	4	5	4.2	4	4	3	4	3.75	5	4	4	4	4.25	3	5	4	4	5	4.2
19	6	1	2	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4.25	4	4	4	5	4.25	4	4	5	4	4	4.2
20	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3.75	5	4	5	3	4.25	5	4	4	4	4	4.2
21	3	1	2	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	5	3	3.5	5	5	4	4	4.5	4	5	4	4	4	4.2
22	3	2	2	3	2	2	4	4	4	5	4	4.2	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	3.8
23	3	2	2	2	1	2	3	5	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4.25	4	4	4	5	5	4.4
24	4	1	2	3	2	3	4	5	3	5	5	4.4	3	5	4	3	3.75	5	4	4	4	4.25	3	5	4	5	4	4.2
25	4	1	2	3	2	2	5	5	3	3	3	3.8	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3.75	3	4	3	4	4	3.6
26	2	2	2	3	2	2	3	4	5	4	5	4.2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4
27	6	1	2	4	4	5	3	4	3	4	3	3.4	3	4	4	3	3.5	5	4	4	5	4.5	3	4	4	4	4	3.8

No.	UM	JK	SP	TAPI	PENG	MK	X11	X12	X13	X14	X15	X1	X21	X22	X23	X24	X2	X31	X32	X33	X34	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
28	1	2	1	3	1	1	4	4	3	5	3	3.8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.5	4	4	4	4	4	4
29	3	2	1	3	1	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3.5	3	4	4	3	3.5	3	4	3	4	5	3.8
30	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2.2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1.25	3	1	3	1	2	2
31	3	1	1	2	1	1	4	4	3	4	4	3.8	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.8
32	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3.4	3	5	4	5	4.25	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3.6
33	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3.6	4	5	4	4	4.25	4	4	3	4	3.75	4	4	5	5	4	4.4
34	5	1	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2.6	3	3	3	2	2.75	1	1	2	1	1.25	2	3	3	2	2	2.4
35	1	2	1	2	4	1	5	4	4	5	4	4.4	4	4	5	4	4.25	4	5	3	5	4.25	4	4	5	4	5	4.4
36	4	1	2	3	1	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3.25	4	4	5	4	4.25	4	4	4	4	5	4.2
37	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1.8
38	5	1	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3.75	4	5	5	4	4.5	4	4	4	4	4	4
39	3	2	1	3	2	2	3	3	3	4	5	3.6	4	4	4	3	3.75	5	4	5	4	4.5	4	4	4	4	4	4
40	2	2	2	3	1	1	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4.25	4	4	5	3	4	4
41	2	2	1	3	2	1	3	5	5	4	5	4.4	4	3	4	4	3.75	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4
42	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4.2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.25	5	4	4	4	4	4.2
43	3	1	2	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3.75	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3.8
44	3	1	2	2	2	2	3	2	5	4	3	3.4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3.25	4	3	3	4	4	3.6
45	2	1	1	3	1	1	5	4	4	4	5	4.4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3.75	4	5	5	4	5	4.6
46	5	2	2	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4.5	4	4	4	5	4	4.2
47	2	1	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3.8	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.8
48	3	1	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4.2	4	3	4	3	3.5	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3
49	1	1	2	3	2	2	4	4	5	3	3	3.8	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4.25	4	4	4	5	4	4.2
50	3	1	2	3	4	3	5	5	5	4	4	4.6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.5	5	5	5	4	5	4.8
51	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.5	4	3	5	5	4.25	4	3	5	4	5	4.2
52	3	2	2	2	1	2	4	5	5	4	4	4.4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2
53	4	1	2	3	2	3	3	5	4	4	5	4.2	4	4	3	4	3.75	5	4	4	4	4.25	3	5	4	4	5	4.2
54	4	1	2	3	2	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4.25	4	4	4	5	4.25	4	4	5	4	4	4.2
55	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3.5	5	4	5	3	4.25	5	4	4	4	4	4.2
56	6	1	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4.5	4	5	4	4	4	4.2
57	1	2	1	3	1	1	4	4	4	5	4	4.2	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	3.8

No.	UM	JK	SP	TAPI	PENG	MK	X11	X12	X13	X14	X15	X1	X21	X22	X23	X24	X2	X31	X32	X33	X34	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
58	3	2	1	3	1	3	3	5	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4.25	4	4	4	5	5	4.4
59	2	1	2	2	1	1	4	5	3	5	5	4.4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4.25	3	5	4	5	4	4.2
60	3	1	1	2	1	1	5	5	3	3	3	3.8	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3.75	3	4	3	4	4	3.6
61	1	1	1	1	1	1	3	4	5	4	5	4.2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4
62	4	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3.4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4.5	3	4	4	4	4	3.8

Frequency Table

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	9	14.5	14.5	14.5
	26-31 Tahun	15	24.2	24.2	38.7
	32-37 Tahun	18	29.0	29.0	67.7
	38-43 Tahun	12	19.4	19.4	87.1
	44-50 Tahun	4	6.5	6.5	93.5
	≥51 Tahun	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	35	56.5	56.5	56.5
	Wanita	27	43.5	43.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Status Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	19	30.6	30.6	30.6
	Menikah	43	69.4	69.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	3.2	3.2	3.2
	Diploma (D3)	12	19.4	19.4	22.6
	Sarjana (S1)	43	69.4	69.4	91.9
	Pasca Sarjana (S2-S3)	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<Rp.2.500.000	23	37.1	37.1	37.1
	Rp.2.600.000 - Rp.4.000.000	27	43.5	43.5	80.6
	Rp. 4.100.000 - Rp.5.500.000	6	9.7	9.7	90.3
	≥Rp. 5.500.000	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	17	27.4	27.4	27.4
	5-10 Tahun	29	46.8	46.8	74.2
	11-15 Tahun	12	19.4	19.4	93.5
	16-20 Tahun	1	1.6	1.6	95.2
	>20 Tahun	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	Kepuasan Kerja (X1)
X11	Pearson Correlation	1	.406**	.172	.081	.236	.586**
	Sig. (2-tailed)		.001	.182	.530	.064	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X12	Pearson Correlation	.406**	1	.208	.379**	.315*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001		.105	.002	.013	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X13	Pearson Correlation	.172	.208	1	.170	.282*	.579**
	Sig. (2-tailed)	.182	.105		.187	.026	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X14	Pearson Correlation	.081	.379**	.170	1	.357**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.530	.002	.187		.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X15	Pearson Correlation	.236	.315*	.282*	.357**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.064	.013	.026	.004		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	.586**	.715**	.579**	.625**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	5

Correlations

		X21	X22	X23	X24	Kompetensi (X2)
X21	Pearson Correlation	1	.385**	.346**	.588**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.002	.006	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X22	Pearson Correlation	.385**	1	.377**	.597**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.002		.003	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X23	Pearson Correlation	.346**	.377**	1	.426**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003		.001	.000
	N	62	62	62	62	62
X24	Pearson Correlation	.588**	.597**	.426**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	62	62	62	62	62
Kompetensi (X2)	Pearson Correlation	.772**	.753**	.696**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	4

Correlations

		X31	X32	X33	X34	Disiplin Kerja (X3)
X31	Pearson Correlation	1	.528**	.353**	.465**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X32	Pearson Correlation	.528**	1	.354**	.623**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X33	Pearson Correlation	.353**	.354**	1	.146	.600**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005		.257	.000
	N	62	62	62	62	62
X34	Pearson Correlation	.465**	.623**	.146	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.257		.000

	N	62	62	62	62	62
Disiplin Kerja (X3)	Pearson Correlation	.801**	.836**	.600**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.740	4

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Pegawai (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.279*	.488**	.333**	.345**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.028	.000	.008	.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.279*	1	.447**	.530**	.470**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.488**	.447**	1	.395**	.360**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.333**	.530**	.395**	1	.351**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001		.005	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.345**	.470**	.360**	.351**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.004	.005		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.682**	.765**	.730**	.733**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	KS	18	29.0	29.0	33.9
	S	32	51.6	51.6	85.5
	SS	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	KS	6	9.7	9.7	14.5
	S	36	58.1	58.1	72.6
	SS	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	17	27.4	27.4	30.6
	S	29	46.8	46.8	77.4
	SS	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	11	17.7	17.7	21.0
	S	30	48.4	48.4	69.4
	SS	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	10	16.1	16.1	19.4
	S	29	46.8	46.8	66.1
	SS	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	14	22.6	22.6	25.8
	S	33	53.2	53.2	79.0
	SS	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	KS	15	24.2	24.2	27.4
	S	38	61.3	61.3	88.7
	SS	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	18	29.0	29.0	30.6
	S	32	51.6	51.6	82.3
	SS	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	2	3.2	3.2	4.8
	KS	21	33.9	33.9	38.7
	S	32	51.6	51.6	90.3
	SS	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.8	4.8	4.8
	KS	10	16.1	16.1	21.0
	S	29	46.8	46.8	67.7
	SS	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	TS	2	3.2	3.2	6.5
	KS	6	9.7	9.7	16.1
	S	38	61.3	61.3	77.4
	SS	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	KS	8	12.9	12.9	16.1
	S	32	51.6	51.6	67.7
	SS	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	3	4.8	4.8	6.5
	KS	10	16.1	16.1	22.6
	S	32	51.6	51.6	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	KS	15	24.2	24.2	27.4
	S	35	56.5	56.5	83.9
	SS	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	9	14.5	14.5	17.7
	S	40	64.5	64.5	82.3
	SS	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	10	16.1	16.1	17.7
	S	39	62.9	62.9	80.6
	SS	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	2	3.2	3.2	4.8
	KS	3	4.8	4.8	9.7
	S	40	64.5	64.5	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	11	17.7	17.7	21.0
	S	38	61.3	61.3	82.3
	SS	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.810	1.153

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.577	3	116.859	87.910	.000 ^b
	Residual	77.100	58	1.329		
	Total	427.677	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompetensi (X2), Kepuasan Kerja (X1)

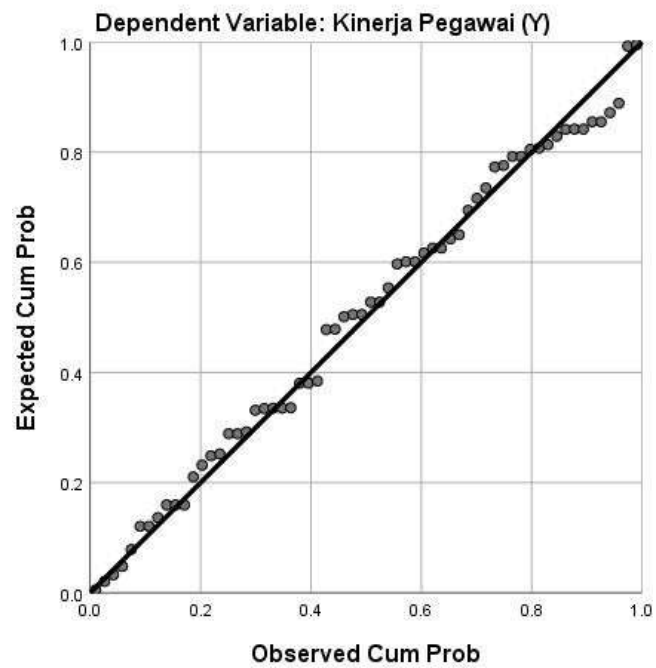
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.575	1.204		1.308	.196		
	Kepuasan Kerja (X1)	.354	.095	.332	3.723	.000	.391	2.556
	Kompetensi (X2)	.215	.090	.194	2.392	.020	.472	2.120
	Disiplin Kerja (X3)	.494	.078	.494	6.342	.000	.513	1.949

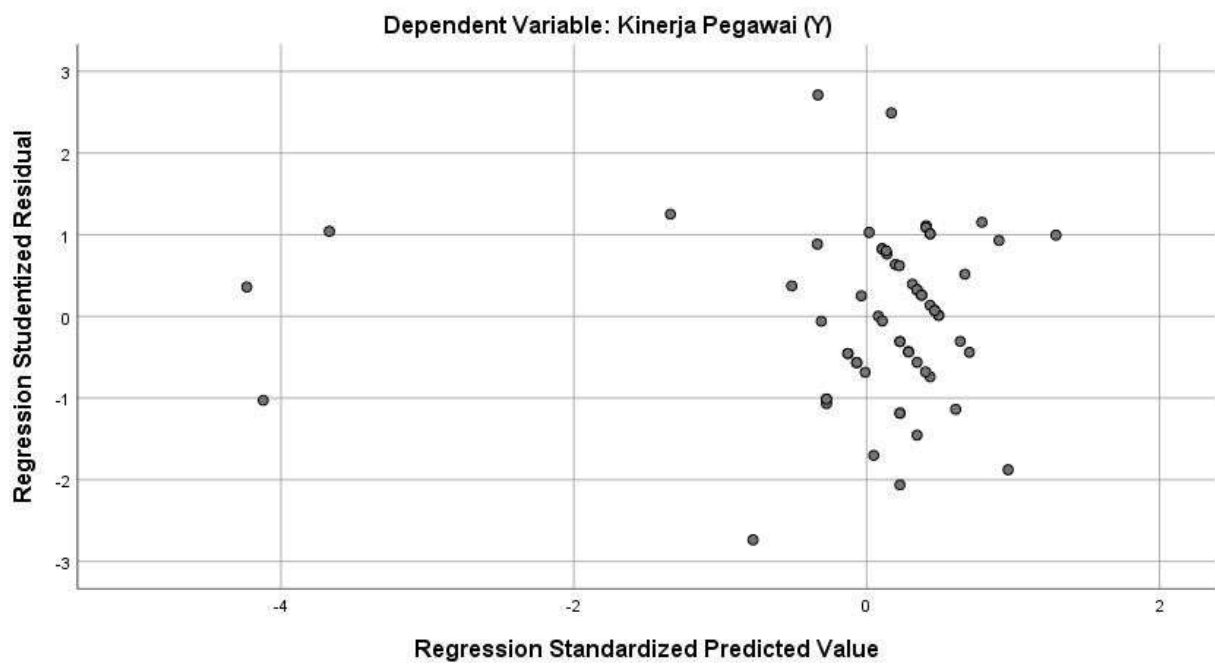
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

TABEL F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81

TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079