

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh

MUHAMMAD RIAN RIZQI

NPM: 2102120051



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

2025



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, 21 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD RIAN RIZQI
NPM : 2102120051

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK: 1971116 201506 2 001

Pembimbing II

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

**Mengetahui,
Dekan,**



Dr. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 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, 21 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD RIAN RIZQI
NPM : 2102120051

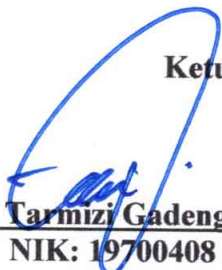
Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 Februari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

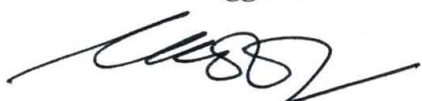
Sekretaris


Dr. Febyolla Preshawati, S.E., M.M
NIK: 19721118 201506 2 001

Anggota


Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

Anggota


Dr. Mirza Murni, S.E., M.M
NIK : 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 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”

Randa Aceh, 21 Februari 2025
Yang Menyatakan



3B159AMX133968929

MUHAMMAD RIAN RIZQI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Muhammad Rian Rizqi**
NPM : 2102120051
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 DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH

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 : 21 Februari 2025



a Aceh, 21 Februari 2025
Yang Menyatakan,

MUHAMMAD RIAN RIZQI

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan"**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh cahaya ilmu pengetahuan dan iman. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang tercinta, Ayahanda Zubir dan Ibunda Juniati, serta Abang Muhammad Reza, adik-adik tercinta Muhammad Rafiq dan Muhammad Naufal Habibi, serta adik penulis tercinta yang telah tiada, Muhammad Nafis Khalil, terima kasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang tulus yang tak pernah terputus. Semangat dan pengorbanan mereka selalu menjadi sumber motivasi utama penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini.

2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.S.i., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh atas kebijakan, dukungan, dan fasilitas yang diberikan selama masa studi.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku ketua lab Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., MM selaku pembimbing pertama, yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan telah membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., MM selaku pembimbing kedua, yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepala dan staf Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, yang telah memberikan izin, data, serta dukungan selama proses penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengalaman yang sangat berharga selama masa perkuliahan.

9. Teman-teman mahasiswa di Program Studi Manajemen, yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan kebersamaan yang berarti selama masa studi dan penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman penulis yang telah membantu penulisan skripsi, berbagi cerita, serta memberikan motivasi yaitu Farhan Rianda, Nathan, Fajrul Najmi, Afif, Afif ayla, Akmalul, Hayzir, Adit, Gibril, Farhan, Fitra, Bara, Toni, Nayotama, Luthfi.
11. Semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan kontribusi berharga dalam bentuk dukungan, doa, dan bantuan yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun sangat berarti bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan, baik dari segi isi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun pembaca, serta memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 13 Januari 2025

Penulis

Muhammad Rian Rizqi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN ACEH**

MUHAMMAD RIAN RIZQI
NPM : 21002120051

Pembimbing 1 : Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M

Pembimbing 2 : Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert sebagai alat ukur, jumlah responden sebesar 78 pegawai, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menggunakan SPSS Statistics 26 menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, kinerja pegawai, Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND
COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ACEH
MARINE AND FISHERIES SERVICE**

MUHAMMAD RIAN RIZQI

NPM : 21002120051

Advisor 1 : Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M

Advisor 2 : Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, competence, and communication on employee performance at the Aceh Marine and Fisheries Service. The approach used in this research is quantitative. The study population consisted of all employees at the Aceh Marine and Fisheries Service, with the determination of the sample using the slovin formula. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale as a measuring tool for the number of respondents of 78 employees, then analyzed using multiple linear regression methods. The results of the study using SPSS Statistics 26 show that partially, work discipline has a significant effect on employee performance, competence has no significant effect on employee performance and communication has a significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline, competence, and communication together have a significant influence on employee performance.

Keywords: Work discipline, competence, communication, employee performance, Aceh Marine and Fisheries Service.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Disiplin Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.1.2.1 Faktor-faktor Disiplin Kerja	14
2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Kompetensi	15
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi.....	15
2.1.3.2 Faktor-faktor Kompetensi.....	16
2.1.3.3 Indikator Kompetensi	18
2.1.4 Komunikasi	18
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi	18
2.1.4.2 Faktor-faktor Komunikasi	20

2.1.4.3	Indikator Komunikasi.....	20
2.2	Penelitian Sebelumnya.....	21
2.3	Kerangka Pemikiran.....	28
2.4	Hipotesis	29
BAB III	METODE PENELITIAN.....	30
3.1	Desain Penelitian	30
3.1.1	Tujuan Penelitian	30
3.1.2	Jenis Penelitian	30
3.1.3	Horizon Waktu	30
3.1.4	Unit Analisis.....	31
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.2.1	Populasi Penelitian.....	31
3.2.2	Sampel Penelitian.....	32
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.3.1	Data Primer	34
3.3.2	Data Sekunder.....	35
3.4	Definisi Operasional Variabel	35
3.5.2	Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.6	Pengujian Data	37
3.6.1	Pengujian Validitas.....	38
3.6.2	Uji Koefisien Determinasi	38
3.6.3	Pengujian Reliabilitas	38
3.6.4	Pengujian Asumsi Klasik	39
3.6.4.1	Uji Normalitas	39
3.6.4.2	Uji Multikolinieritas	40
3.6.4.3	Uji Heteroskedastisitas	40
3.7	Pengujian Hipotesis	41
3.7.1	Uji T	41
3.7.2	Uji F	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Gambaran Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh	43
4.1.1	Sejarah Singkat	43

4.1.2	Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh	44
4.2	Karakteristik Responden	46
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.3.1	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	50
4.3.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	52
4.3.3	Deskripsi Variabel Kompetensi.....	53
4.3.4	Deskripsi Variabel Komunikasi	54
4.4	Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	55
4.5	Pengujian Asumsi Klasik	57
4.5.1	Uji Normalitas.....	57
4.5.2	Uji Multikolineritas.....	58
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.6.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.6.2	Koefisien Kolerasi dan Determinasi	62
4.6.3	Pembuktian Hipotesis	63
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN 1 KUESIONER		75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Horizon Waktu	31
Tabel 3.2 Sampel Penelitian	33
Tabel 3.3 Sakla Likert.....	34
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Reponden/Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh	47
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.4 Usia Responden	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	49
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	52
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kompetensi.....	53
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Komunikasi	54
Tabel 4.11 Uji Validitas Kuesioner Penelitian	56
Tabel 4.12 Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas	58
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda	61
Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi dan Kolerasi Determinasi.....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Uji Parsial)	64
Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji F.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4,1 Uji Normalitas	57
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastistitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	75
Lampiran 2	78
Lampiran 3	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Didalam organisasi, manusia salah satu yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Seringkali organisasi menghadapi permasalahan mengenai sumber daya manusiannya, dalam permasalahan sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan Perusahaan itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, oleh karena itu untuk mencapai tujuannya perusahaan ataupun organisasi harus didukung pegawai yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan Perusahaan, dalam organisasi, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan jangka panjang, Setiap organisasi, baik itu perusahaan, lembaga pemerintah, sangat bergantung pada kontribusi pegawainya untuk menjalankan operasional dan mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi krusial untuk menciptakan hasil yang optimal. Salah satu aspek terpenting dalam pengelolaan SDM adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik dari pegawai akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja pegawai yang efektif menjadi hal yang sangat penting untuk setiap organisasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan disiplin kerjanya.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seorang pegawai menjalankan tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan, termasuk dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap instruksi, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Untuk lebih mengekspetifkan peraturan yang ada pada disiplin kerja maka perlu adanya aturan disiplin pegawai.

Fenomena umum yang terjadi dalam kepegawaian adalah pegawai sering datang terlambat ke tempat kerja, pulang kerja lebih cepat dan sering absen (Prakoso, A., 2022). Kondisi ini juga dapat memberikan efek di mana perilaku tidak disiplin dari satu pegawai dapat memengaruhi pegawai lain untuk melakukan hal serupa, maka dari itu kedisiplinan pegawai sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk memenuhi peraturan sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai.

Pada saat yang sama usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam untuk

mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja yang dihasilkan. Pengetahuan memberikan pegawai dasar yang kuat untuk memahami tugas yang diberikan dan membuat keputusan yang tepat, kurangnya kompetensi pada pegawai dapat menjadi hambatan bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sering kali disebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dan tuntutan kerja pekerjaan, serta minimnya program pengembangan yang disediakan oleh organisasi, akibatnya, tugas tidak dapat diselesaikan secara optimal, produktivitas menurun, maka dari itu, penting bagi organisasi untuk memahami kompetensi yang ada pada pegawai dan melakukan langkah-langkah untuk mengatasinya.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bagus dan tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi perlu menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang terkait dengan tuntutan pekerjaan. Semakin baik kompetensi dalam organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi tersebut.

Pada saat yang sama juga usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah komunikasi menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat meninterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Anggeraini, M., 2024). Pegawai dalam bekerja tidak lepas dari komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik akan memastikan bahwa setiap pegawai

memahami tujuan, harapan, dan peran mereka dalam organisasi. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien, serta lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Mengatakan bahwa salah satu masalah kinerja pegawai tidak produktif karena tidak adanya chemistry antar sesama pegawai maupun antar pegawai dan atasan (Maulana, 2023). Chemistry tidak tercipta karena komunikasi yang tidak efektif atau buruk. Seseorang akan sulit apabila berhubungan dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Komunikasi yang buruk akan mengarahkan pada ketidakpahaman, kesalahpahaman, serta konflik yang tidak terselesaikan, yang mengganggu keharmonisan dan kolaborasi antar pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka dan jujur, sehingga chemistry antar pegawai dan atasan dapat terbangun dengan baik, memperkuat kerja sama, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh menunjukkan adanya tantangan dalam hal disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi, yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, beberapa pegawai masih kurang disiplin, seperti tingkat kehadiran yang masih belum optimal, kompetensi pegawai juga menjadi peran penting, mengingat sektor kelautan dan perikanan membutuhkan tenaga kerja dengan pengetahuan mendalam, keterampilan teknis yang memadai, dan sikap kerja yang profesional, Namun, masih terdapat pegawai yang memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks, Di sisi lain, komunikasi antar pegawai dan atasan juga menjadi salah satu faktor kunci. Ketidakjelasan dalam berkomunikasi sering menimbulkan

kekeliruan dalam pemahaman mengurangi keharmonisan hubungan kerja, serta menghambat koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Situasi ini menekankan pentingnya komunikasi yang lebih baik untuk menciptakan kerja sama yang solid dan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, yang berperan sebagai perangkat daerah Provinsi Aceh dengan tugas utama membantu Gubernur Aceh dalam pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan. Berdasarkan data dari Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh memiliki jumlah pegawai negeri sebanyak 246 pegawai, jumlah pegawai tenaga kontrak 109 pegawai, total keseluruhan pegawai ada 355 pegawai. Pemilihan dinas ini sebagai subjek penelitian didasarkan pada peningkatan kinerja yang signifikan.

Berdasarkan survey awal dengan 15 orang pada pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh pada tanggal 10 Desember 2024, diketahui bahwa beberapa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal, tingkat disiplin kerja juga dinilai masih perlu ditingkatkan, karena beberapa pegawai cenderung hadir di tempat kerja hanya untuk memenuhi kewajiban pencatatan kehadiran tanpa segera melaksanakan tugas utama mereka. Banyak pegawai yang membutuhkan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi pada pegawai. komunikasi juga diakui sebagai faktor penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung efektivitas kerja dan kolaborasi antar pegawai.

Menyadari pentingnya pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

skripsi dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah

- 1) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- 2) Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- 3) Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- 4) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah

- 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman, manfaat serta memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas manajemen di instansi tersebut.

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan penulis kesempatan untuk mengasah keterampilan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini akan memperdalam pemahaman penulis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai,

2) Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang hubungan antara disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi pegawai dengan kinerja. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan dan program peningkatan kompetensi serta motivasi pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini akan menambah referensi di bidang sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh disiplin kerja kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi akademisi dan peneliti lain untuk mengembangkan studi lebih lanjut serta memperkaya pemahaman mengenai praktik pengelolaan SDM di instansi pemerintah.

4) Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pegawai untuk memahami pentingnya disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan pemahaman ini, pegawai diharapkan dapat lebih proaktif dalam pengembangan diri dan berusaha meningkatkan kinerja, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi kemajuan instansi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Presilawati, 2023). Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Basyit, 2020).

Kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Anjani, A. 2019). Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan (Lestari, 2020). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Lestari, 2020).

Kinerja dengan asal kata kerja berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi untuk menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan (Feel, 2018). Pelayanan yang berkualitas dapat dilakukan dengan baik jika didukung dengan kinerja yang baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang

sudah direncanakan (Saputra, 2023). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mogot, 2019).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Priansa, 2019). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Panuluh, 2019). Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya (Panuluh, 2019). Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja apa yang harus di capai seseorang dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya (Wau, 2021).

2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Presilawati, (2023), yaitu :

1. Faktor efektivitas dan efisiensi Pegawai yang menyelesaikan laporan tepat waktu dengan kualitas yang baik menunjukkan efektivitas. Jika laporan tersebut diselesaikan dengan memanfaatkan teknologi yang hemat waktu dan biaya, ini menunjukkan efisiensi.
2. Faktor otoritas dan tanggung jawab. Seorang manajer yang diberi otoritas untuk mengatur anggaran timnya juga bertanggung jawab memastikan anggaran tersebut digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan tim.

3. Faktor disiplin seorang pegawai yang datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu, dan tidak melanggar aturan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.
4. Faktor inisiatif seorang pegawai yang menawarkan cara baru untuk menyederhanakan proses kerja, meskipun tidak diminta, menunjukkan inisiatif tinggi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja tim.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Presilawati, (2023) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu :

1. Kualitas (mutu), yaitu mengukur tingkat keunggulan atau kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Hasil kerja yang berkualitas menunjukkan bahwa pegawai memiliki kompetensi, ketelitian, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.
2. Kuantitas (jumlah), yaitu mengacu pada volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Indikator ini penting untuk menilai produktivitas pegawai.
3. Waktu (jangka waktu) yaitu mengukur kecepatan atau ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas sesuai atau bahkan lebih cepat dari tenggat waktu yang ditentukan dianggap memiliki kinerja yang baik dalam hal waktu.
4. Kerja sama antar pegawai, yaitu untuk bekerja sama dalam tim mencerminkan kinerja yang baik, terutama dalam tugas yang membutuhkan kolaborasi. Kerja sama

yang baik mencakup komunikasi, saling mendukung, dan menyelaraskan tujuan bersama.

5. Penekanan biaya, yaitu mengukur kemampuan pegawai atau tim untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi biaya tanpa mengorbankan kualitas. Pegawai yang mampu menghemat anggaran sambil tetap memenuhi target organisasi memiliki kinerja yang unggul dalam aspek ini.
6. Pengawasan, yaitu mengacu pada sejauh mana pegawai dapat bekerja dengan atau tanpa pengawasan langsung dari atasan. Pegawai yang dapat bekerja secara mandiri, bertanggung jawab, dan tetap produktif menunjukkan kinerja yang baik dalam indikator ini.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata *decipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Labbase, 2023). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Surbakti, 2021). Disiplin kerja pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Armansyah, 2018). Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Salam, 2020). Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam

rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Arfansyah, 2022).

Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi (Syahputra, 2020). Mengemukakan bahwa *Dicipline is management action to enforce organization standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Rokhman, 2020). Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Salam, 2020). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Adriansyah, H., 2019). Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik, untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit (Adriansyah, H., 2019).

Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada (Isvandiari, 2018). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang (pegawai) terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Rosmadi, 2018). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya (Santoso, 2018). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Priansa, 2019). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Ramon, 2019).

2.1.2.1 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo, E. T., (2019) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ;

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
2. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Arfansyah (2022) merumuskan beberapa indikator disiplin dalam proses kinerja:

1. Tingkat kehadiran
Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai perusahaan.

3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

5. Kesadaran bekerja

yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Presilawati, 2023). Istilah kompetensi digunakan dalam dua konteks, yaitu sebagai indikator keterampilan atau perbuatan yang dapat diobservasi, dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif dan afektif dengan tahapan pelaksanaannya (Rizkynata, R., 2023).

Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Prayogi, 2019). Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang

memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Lumanauw, 2022).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Sarumaha, 2022). Dengan adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat dinamis dan ketidakpastian dalam masa depan, diperlukan seorang yang professional yang memiliki kompetensi dalam ciri keahlian tertentu (Ainanur, 2018).

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (Kadir, A. 2021). Kompetensi dapat dijelaskan secara sederhana sebagai kemampuan manusia yang ditemukan dari praktek dunia nyata dapat digunakan untuk membedakan antara mereka yang sukses (superior) dengan yang biasa-biasa saja di tempat kerja (Indriyanto, I. 2021). Kompetensi adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik atau ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk bekerja (Indriyanto, I. 2021).

2.1.3.2 Faktor-faktor Kompetensi

Presilawati, (2023) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai adalah prinsip dasar yang dimiliki seseorang, yang memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Faktor ini menentukan sejauh mana seseorang berkomitmen pada pekerjaannya dan bagaimana mereka merespons berbagai situasi.
2. Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Kompetensi seseorang meningkat seiring dengan penguasaan keterampilan yang relevan dengan tugasnya.
3. Pengalaman adalah akumulasi pembelajaran yang diperoleh dari aktivitas kerja sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin besar kecakapan mereka dalam menghadapi berbagai situasi kerja.
4. Karakteristik Kepribadian seperti kepercayaan diri, keterbukaan, kemandirian, dan ketahanan emosional memengaruhi cara seseorang bekerja dan berinteraksi dengan orang lain.
5. Motivasi dorongan yang membuat seseorang ingin mencapai tujuan tertentu. Motivasi bisa bersifat internal (seperti hasrat untuk berkembang) atau eksternal (seperti penghargaan atau insentif).
6. Isu Emosional sangat memengaruhi kompetensi seseorang. Stres, kecemasan, atau konflik internal dapat menghambat kemampuan seseorang untuk berkinerja optimal.
7. Kemampuan Intelektual mencakup kecerdasan logis, analitis, dan kreativitas seseorang. Individu yang memiliki tingkat kemampuan intelektual yang tinggi cenderung lebih mudah memahami tugas dan membuat keputusan yang tepat.

8. Budaya Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang memengaruhi cara seseorang berperilaku dan berkontribusi. Budaya yang positif dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kecakapan dan kompetensinya.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Presilawati, (2023) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini :

1. Pengetahuan adalah pemahaman dan informasi yang dimiliki oleh pegawai yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pembelajaran sepanjang hidup. Pengetahuan ini mencakup teori, prinsip, fakta, dan prosedur yang relevan dengan tugas yang diemban.
2. Keahlian merujuk pada keterampilan atau kemampuan teknis yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Keahlian ini diperoleh melalui pengalaman praktis dan pelatihan yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif.
3. Sikap mencakup perilaku dan nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh pegawai, yang memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta menyelesaikan pekerjaan. Sikap yang positif dan profesional sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan hubungan kerja yang baik.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut

menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara 2020:145). Pegawai dalam bekerja tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing (Maulana, 2023). Komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman arti (Robbins & Judge, 2018:48). Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain (Mangkunegara 2020:145).

Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Semakin maju suatu organisasi semakin banyak pula tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, salah satu cara mengatasi tugas-tugas yang banyak sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi adalah dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada komunikasi dalam organisasi tersebut. Hakekatnya organisasi-organisasi sebagai bentuk pengelompokan sosial yang paling rasional dan efisien bergantung pada kemampuan komunikasi dalam memajukan dan mengembangkan organisasi untuk tercapai tujuan yang diinginkan (Anggeraini, M., 2024).

Komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku (Sudiro & Putri 2023). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Wibowo 2020:111). Mengembangkan ide komunikasi yang baik di tingkat organisasi memberikan dampak yang cepat dan cukup konsisten terhadap pertumbuhan pendapatan

(Wahyuni, A. D., 2023). Komunikasi adalah proses untuk saling memahami antara dua arah, yang Dimana seorang partisipan bertukar gagasan, perasaan, informasi serta juga menciptakan banyak makna (Fahraini, 2022).

Manusia dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri, manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain (Krisnandi, 2021). Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Hartati, 2020).

2.1.4.2 Faktor-faktor Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi antara lain manajer dapat memiliki kepiawaian dalam berkomunikasi baik bersinggungan dengan relasi, pegawai, atau dalam urusan memberikan hal-hal yang bersangkutan dengan reglemen kepada bawahan yang disampaikan dengan lugas melalui komunikasi secara efektif. (Fauzi, A. 2022)

2.1.4.3 Indikator Komunikasi

Fahraini, (2022) Indikator dalam mencapai komunikasi ada empat yaitu:

1. Pemahaman merujuk pada sejauh mana pegawai mengerti tugas dan tanggung jawab mereka, termasuk pemahaman atas prosedur kerja, tujuan organisasi, serta harapan yang ditetapkan oleh pimpinan. Pemahaman yang baik mendukung pelaksanaan kerja yang lebih efektif.

2. Kesenangan Mengacu pada tingkat kenyamanan dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Kesenangan ini dapat berpengaruh positif terhadap motivasi dan produktivitas pegawai.
3. Pengaruh pada sikap Menjelaskan bagaimana faktor-faktor seperti disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi memengaruhi cara pandang dan perilaku pegawai terhadap tugas atau organisasi. Sikap positif cenderung meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hubungan baik mencakup interaksi yang harmonis antara pegawai dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak eksternal. Hubungan baik dapat memperlancar komunikasi, meningkatkan koordinasi, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Aprilia, N., Sasmita, J., & Suarman, S. (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Citraciti Pasific Pekanbaru. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 103 pegawai PT. Citraciti Pasific Pekanbaru dengan menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan program SPSS 21 for windows. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Secara tidak langsung, motivasi memiliki peran mediasi positif terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan motivasi memiliki peran mediasi positif pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Peningkatan efektivitas kompetensi dan komunikasi direkomendasikan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan motivasi.

Pranata, S. P. (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi liner berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang berjumlah 183 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 153 pegawai dan 30 pegawai untuk Uji Validitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,390 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat presentasi 39% sedangkan sisanya 61% adalah faktor lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, rekrutmen dan pelatihan. Kesimpulan penelitian ini adalah secara serempak dan parsial disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Fitriano, A., Miawtanoto, A., Sari, T. P., & Yanto, H. (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Capella Medan Daihatsu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi

terhadap kinerja pegawai pada PT. Capella Medan Daihatsu. Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 230 orang pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 107 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Capella Medan Daihatsu dan secara parsial disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Capella Medan. Daihatsu.

Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Kajian ini bertujuan agar bisa merancang hipotesis dampak antarvariabel agar bisa dipergunakan ke kajian berikutnya. Hasil ulasan ini, yaitu: komunikasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, kedisiplinan berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, komunikasi berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, kedisiplinan berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja pegawai dan komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kepuasan kerja.

Febyolla Presilawati, & Shalhah, P. (2023) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Kajian Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Objek dalam penelitian ini yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, uji F dan uji T dimaksud untuk mengetahui secara parsial dan secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Implikasi dalam penelitian ini yaitu Kompetensi pada Pegawai Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar memiliki Motivasi Kerja yang besar untuk meningkatkan kinerjanya, misalnya fasilitas bekerja lengkap, kondisi bekerja aman dan nyaman, Kepala Puskesmas memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan juga pujian untuk pegawai yang menjalankan tugasnya dengan baik dan memuaskan. Selain itu, pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar mempunyai kepuasan kerja yang tinggi terhadap kinerjanya.

Anggeraini, M., & Adnyana, I. M. (2024) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Sampel penelitian sebanyak 120 orang pegawai di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan dengan menggunakan rumus Hair. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner tertutup dengan skala likert 1 sampai 5 dengan teknik analisis data menggunakan Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, namun kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Komunikasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Selanjutnya disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah perlunya meningkatkan penerapan disiplin kerja yang lebih ketat, mengembangkan kompetensi pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan meningkatkan komunikasi antar pegawai untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu juga diperlukan

upaya pemberian motivasi yang tepat yang tepat kepada pegawai sebagai pendorong dalam meningkatkan kinerjanya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

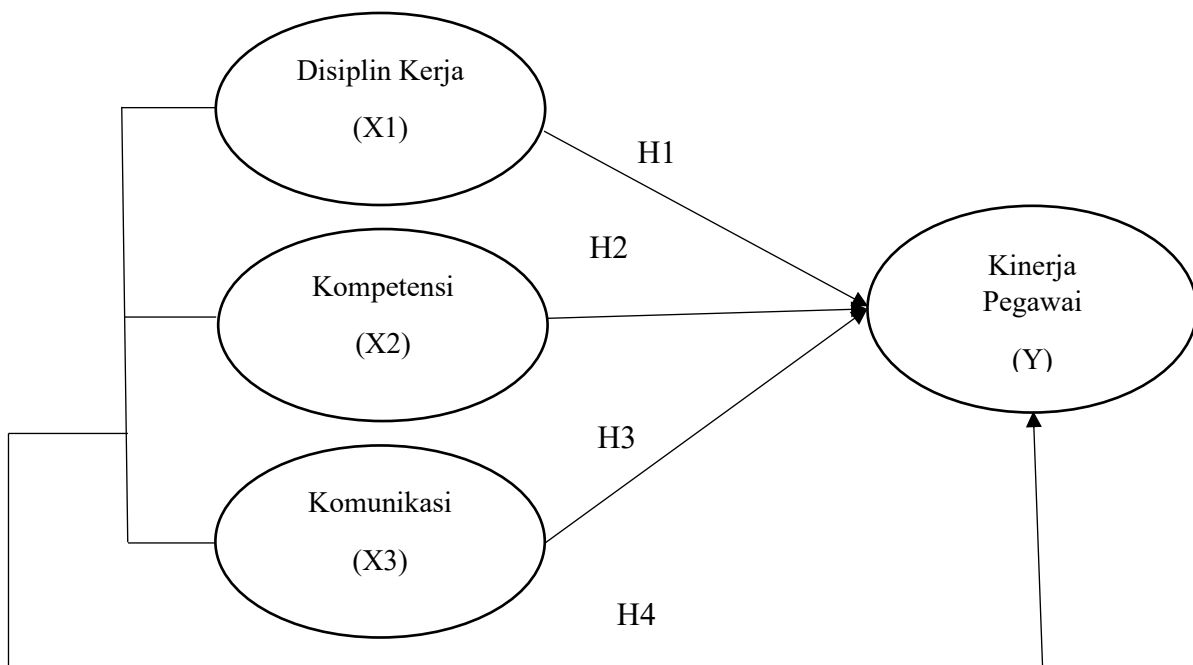
NO	Nama dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Citraciti Pasific (Aprilia, N., Sasmita, J., & Suarman, S. 2019).	analisis deskriptif	- Kompetensi - Komunikasi - Kinerja pegawai.	- Disiplin kerja - Menambahkan motivasi sebagai variabel intervening - Tempat penelitiannya	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara tidak langsung, motivasi memiliki peran mediasi positif terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan motivasi memiliki peran mediasi positif pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Peningkatan efektivitas kompetensi dan komunikasi direkomendasikan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan motivasi.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) (Pranata, S. P. 2020).	deskriptif kuantitatif	- Disiplin kerja, - Kompetensi - Kinerja pegawai.	- Komunikasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,390 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat presentasi 39% sedangkan sisanya 61% adalah faktor lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, rekrutmen dan pelatihan. Kesimpulan penelitian ini adalah secara serempak dan parsial disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

3.	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Capella Medan Daihatsu. Fitriano, A., Miawtanoto, A., Sari, T. P., & Yanto, H. (2021)	Kuantitatif	- Displin kerja - Komunikas - Kompetensi - Kinerja pegawai	- Tempat penelitiannya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Capella Medan Daihatsu dan secara parsial disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Capella Medan. Daihatsu.
4.	Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). (Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. 2022).	Kuantitatif	- Komunikasi - Kedisiplinan kerja - Kinerja pegawai	- Kompetensi - Kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Hasil ulasan ini, yaitu: komunikasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, kedisiplinan berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai, komunikasi berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, kedisiplinan berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja, komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja pegawai dan komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kepuasan kerja.
5.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). (Febyolla Presilawati, & Shalhah, P. 2023).	Kuantitatif	- Kompetensi - Kinerja pegawai.	- Disiplin kerja - Komunkasi	Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

					Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.
6.	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. (Anggeraini, M., & Adnyana, I. M. 2024).	Kuantitatif	- Disiplin Kerja - Kompetensi - Komunikasi - Kinerja Pegawai.	- Motivasi sebagai variabel intervening - Tempat penelitian..	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, namun kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikembangkan oleh penulis (2024).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuanm penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- H3 : Diduga Komunikas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
- H4 : Diduga Disiplin kerja, Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap pengaruh dependen yaitu disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yang berlokasi di Lampulo, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh pada Dinas Kelautan dan Perikanan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *SPSS Statistics 26* untuk menganalisis hubungan antar variabel secara simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Pegawai. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebagai populasi penelitian.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian menggunakan studi Data time series adalah Data yang dikumpulkan beberapa kali dalam interval waktu yang relatif sama, menggunakan instrument yang sama dan objek yang sama. Data yang berbentuk

times series bila dilihat dari segi jenisnya dapat berupa data kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan				
		Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025
1	Pengajuan Judul Proposal					
2	Survei Awal					
3	Penyusunan Proposal					
4	Bimbingan Proposal Skripsi					
5	Seminar Proposal					
6	Pelaksanaan Penelitian					
7	Pengelolaan Data					
8	Sidang					

3.1.4 Unit Analisis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari sejumlah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan yang dipilih sebagai sampel penelitian. Sampel ini mewakili populasi penelitian secara proporsional sehingga memungkinkan untuk memberikan gambaran yang valid mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan (Saputra, 2019).

Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh yang berjumlah 355 pegawai.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Populasi terdiri dari seluruh pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan yang berjumlah 355 orang. Populasi tersebut terdiri atas 246 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 109 tenaga kontrak. Untuk menghitung jumlah sampel dari total populasi pada penelitian ini menggunakan rumus slovin.

Rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel yang dicari

N : jumlah proposal

e : margin error yang ditoleransi

Maka,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{355}{1 + 355(10\%)^2}$$

$$n = \frac{355}{1 + 355(0,01)^2}$$

$$n = \frac{355}{1 + 3,55}$$

$$n = \frac{355}{4,55}$$

$n = 78,02 =$ digenapkan menjadi 78 orang.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Divisi	Jumlah
1	Bidang Kelautan dan Pengelolaan Ruang Laut	13
2	Bidang Perikanan Tangkap	10
3	Bidang Perikanan Budidaya, dan Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan	6
4	Bidang Pengawasan Kelautan dan Perikanan	7
5	UPTD Pelabuhan Perikanan Samudra Kutaraja	8
6	UPTD Pelabuhan Perikanan Pantai Labuhan Haji	8
7	UPTD Pengujian dan Penerepan Mutu Hasil Peirikanan	7
8	UPTD Pelabuhan Perikanan Nusantara Idi	6
9	Kelompok Jabatan Fungsional	5
10	UPTD Pengelola Kawasan Konservasi Perairan Daerah	8
Jumlah		78 Orang

Dengan menggunakan rumus slovin, maka penulis mengambil sampel sebanyak 78 orang pegaawai yang bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, yaitu responden yang terlibat dalam penelitian. Pada riset kuantitatif ini pengambilan data yang dilakukan dengan menggunakan data primer yaitu yang diambil dari penyebaran kuisioner terhadap responden, dan menggunakan data sekunder yang menggunakan data yang berasal dari data-data yang berasal dari laporan yang dibuat sesuai dengan kebijakan regulasi, lembaga riset dan statistik (Savitri, 2023). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan terstruktur, yang dirancang untuk memperoleh informasi mengenai disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, dan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebagai responden dalam penelitian. Sumber data penelitian ini berupa skor masing-masing indikator variabel, yang akan dianalisis untuk mengidentifikasi pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Persepsi	Kode
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Fidhatul dalam Murni, M. (2022).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah dipublikasikan, seperti laporan tahunan, buku, artikel, jurnal, dokumen resmi, atau data yang diperoleh dari instansi terkait.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjabaran atau penjelasan tentang cara mengukur atau mendefinisikan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi ini bertujuan untuk memberikan kejelasan dan memudahkan dalam proses pengumpulan data serta analisis variabel yang diteliti. Dengan adanya definisi operasional, peneliti dapat memastikan bahwa variabel yang digunakan dapat diukur secara objektif dan konsisten sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh” maka variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) Kompetensi (X2), dan Komunikasi (X3), untuk variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.4
Tabel Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1.	Kinerja (Y) (Variabel Dependen)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Presilawati, 2023)	1. Kualitas (mutu)	1-6	Likert	A1
			2. Kuantitas (Jumlah)			A2
			3. Waktu			A3
			4. Kerja sama antar pegawai			A4

			5. Penekana biaya			A6
			6. Pengawasan			
2.	Disiplin Kerja (X1) (Variabel Independen)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Arfansyah, 2022).	1. Tingkat kehadiran	1-5	Likert	B1
			2. Tata cara kerja			B2
			3. Ketaatan pada atasan			B3
			4. Tanggung Jawab			B4
			5. Kesadaran Bekerja			B5
3.	Kompetensi (X2) (Variabel Independent)	kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Presilawati, 2023).	1. Pengetahuan	1-3	likert	C1
			2. Keahlian			
			3. sikap			C2
						C3
4.	Komunikasi (X3) (Variabel Independent)	Komunikasi adalah proses untuk saling memahami antara dua arah, yang Dimana seorang partisipan bertukar gagasan, perasaan, informasi serta juga menciptakan banyak makna (Fahraini, 2022).	1. Pemahaman	1-5	Likert	D1
			2. Kesenangan			D2
			3. Pengaruh pada sikap			D3
			4. Hubungan baik			D4

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda, juga dikenal sebagai analisis regresi ganda, adalah suatu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent (Putri dan Octova, 2022). Analisis Regresi Linier Berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Tujuannya adalah untuk melihat sejauh mana variabel-variabel independen secara bersama-sama dapat memprediksi atau menjelaskan variasi pada variabel dependen dimana :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Kompetensi
X_3	= Komunikasi
ϵ	= Error term

3.6 Pengujian Data

Pengujian data dilakukan untuk memastikan bahwa model analisis yang digunakan sesuai dengan asumsi dasar regresi, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan akurat.

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur, (Pengujian validitas menggunakan product moment, sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka instrumen dinyatakan valid, Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2021).

3.6.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, maka tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, apabila nilai koefisien determinasi adalah 1, maka terdapat hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen. Bila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0. (Ghozali 2018:97)

3.6.3 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel

atau andal jika jawabannya seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha (α). Suatu item dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$) (Ghozali, 2018).

3.6.4 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan nilai $\text{Sig} \geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal (Karlina, 2023).

3.6.4.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah hubungan linear yang terjadi diantara variabel-variabel independen. Multikolinearitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka diduga tidak ada multikolinearitas. Begitu pula nilai tolerance yang mendekati satu maka bias disimpulkan juga tidak ada masalah multikolinearitas. (Dharma, 2018).

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian atau residual. Masalah heteroskedastisitas dalam pengujian ini dideteksi dengan menggunakan scatterplot yaitu dengan memplotkan standardized predictors dengan standardized residual model. Jika tidak memiliki pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila asumsi tersebut tidak terpenuhi maka akan terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu suatu keadaan yang dimana varians dari kesalahan pengganggu tidak sama untuk semua nilai variable bebas. Metode pengujian lain dapat digunakan adalah metode white dimana hipotesis Heteroskedastisitas yang dipakai: H_0 : tidak ada heteroskedast ($>0,05$) H_a : ada heteroskedastisitas ($0,05$) Dasar dalam pengambilan keputusan, jika nilai probabilitas dari Obs R-Squared $< 0,05$, maka H_0 ditolak; jika nilai probabilitas dari Obs R-Squared $< 0,05$, maka H_0 diterima.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Uji t digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen secara individu pada variabel dependen (parsial). Proses pengujian t melibatkan perbandingan antara nilai t yang dihitung dengan nilai t tabel (Ghozali, 2018:78). Pada tingkat signifikansi 5%, kriteria pengujian terdiri dari dua kondisi yaitu pertama, jika nilai t yang dihitung $<$ nilai t tabel dan nilai p-value > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa salah satu variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kedua, jika nilai t yang dihitung $>$ nilai t tabel dan nilai p-value < 0.05 , maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa salah satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji F

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya. Menurut Imam Ghozali (2018:115), Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara simultan

atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

- b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat

Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh merupakan perangkat provinsi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk membantu Gubernur Aceh dalam mengelola sumberdaya kelautan dan perikanan di Provinsi Aceh. Kelembagaan struktur organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan terbentuk berdasarkan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Aceh dan Pasal 609 Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Kerja Perangkat Aceh, Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah. Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan yang menjadi kewenangan daerah Aceh.

Pada tahun 2023, Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh memiliki 2 Sasaran Strategis (SS) dan 9 Indikator Kinerja Utama (IKU). Secara umum, capaian kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh pada tahun 2023 didominasi oleh capaian yang diharapkan. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang melekat pada masing-masing sasaran strategis, terdapat 7 dari 9 capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang melebihi target dengan nilai capaian lebih dari 100%, yaitu: Nilai Tukar Nelayan (NTN), Nilai Tukar Pembudidaya (NTPi), Produksi Perikanan, Kontribusi sektor kelautan dan perikanan terhadap PDRB Aceh, Konsumsi Ikan, Persentase kawasan konservasi yang dikelola dan Persentase Kepatuhan Pelaku Usaha KP

terhadap ketentuan peraturan perundangudangan yang berlaku. Terdapat 2 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang memiliki nilai capaian kurang dari 100 % yaitu : Nilai Ekspor Perikanan dan Produksi Garam. Kontribusi sektor kelautan dan perikanan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perikanan adalah jumlah nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh sektor perikanan. Pertumbuhan ekonomi sektor perikanan merupakan perubahan PDRB (atas dasar harga berlaku) sektor perikanan dari satu periode ke periode berikutnya. PDRB Perikanan tersebut hanya didasarkan pada sektor primer yang mencakup perikanan tangkap dan perikanan budidaya. Berdasarkan data BPS, distribusi PDRB sub sektor perikanan atas harga berlaku tahun 2023 adalah sebesar 5,62% atau memenuhi 106,04% dari target tahun 2023 yaitu 5,30%. Dibandingkan dengan pertumbuhan PDRB tahun 2022 yang besarnya 5,18% maka mengalami pertumbuhan sebesar 0,44% dan kenaikan rata-rata per tahun 2019- 2023 mengalami pertumbuhan sebesar 1,24%. Realisasi pertumbuhan PDRB sub Perikanan tahun 2023 telah mencapai 103,12% dari target akhir Renstra yang ditetapkan yakni sebesar 5,45%.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

Dalam melakukan opereasionalnya Dinas Kelautan dan Perikana Aceh menetapkan visi yaitu “Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintah yang bersihm adil dan melayani” Visi tersebut tertuang dalam misi sebagai berikut:

1. Reformasi birokrasi menuju pemerintahan yang bersih dan melayani;
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam secara kaffah dan budaya ke-Acehan;

3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian berdasarkan Mou Helsinki.
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat regional, nasional dan internasional;
5. Mewujudkan akses dan pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sosial secara terintegrasi dan berkualitas;
6. Mewujudkan kedaulatan dan ketahanan pangan;
7. Menyediakan sumber energi listrik yang bersih dan terbarukan;
8. Membangun dan mengembangkan sentra-sentra produksi, industri dan industri kreatif yang kompetitif;
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip evidence based planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan;
10. Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur terintegrasi, dan lingkungan berkelanjutan.

Tabel 4.1
Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

No	NAMA	JABATAN
1	Aliran, S.Pi, M.Si Nip.197502102003121005	Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh
2	Kariamansyah, S Hut, M.Hut Nip.197310112005041001	Sekretariat Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh
3	Razali, S.Pi, M.Si Nip.196908192001121004	Sub Bagian Hukum,Kepegawaian dan Umum
4	Daru Barata, ST Nip.198006132003131002	Subbagian Program,Informasi dan Hubungan Masyarakat
7	Oni Kandi, S.Pi, M.Si Nip.197406251993031001001	Bidang Kelautan dan pengelolaan Ruang Laut

8	Plt.Afrizal, ST, MT Nip.197904262006941008	Bidang Perikanan Tangkap
9	Abdus Syakur, S.Pi, M.Si Nip.197407122005021001	Bidang Perikanan Budidaya dan Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan
10	Surya Darma, SE, M Si Nip.197711292001121003	Bidang Pengawasan Kelautan dan Perikanan

Struktur organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh secara umum terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, Subbagian Hukum, Kepegawaian, dan Umum, Subbagian Program, Informasi, dan Hubungan Masyarakat, serta beberapa bidang teknis. Bidang-bidang tersebut meliputi Bidang Kelautan dan Pengelolaan Ruang Laut, Bidang Perikanan Tangkap, Bidang Perikanan Budidaya dan Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan, serta Bidang Pengawasan Kelautan dan Perikanan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan profil pegawai yang terdata dan bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Responden dipilih dengan cara pengumpulan data dari seluruh bidang dan bagian kerja. Pegawai tersebut memiliki perbedaan dalam hal usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Informasi lebih lengkap tentang karakteristik pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Reponden/Pegawai
Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

No	Karakteristik		Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	56	71,8
		Perempuan	22	28,2
		Total	78	100,0
2	Usia	<25 Tahun	8	10,3
		26-35 Tahun	11	14,1
		36-45 Tahun	29	37,2
		>45 Tahun	30	38,5
		Total	78	100,0
3	Masa Kerja	1-5 Tahun	8	10,3
		6-10 Tahun	8	10,3
		11-15 Tahun	13	16,7
		>15 Tahun	49	62,8
		Total	78	100,0
4	Pendidikan	SMA	6	7,7
		Diploma	4	5,1
		Sarjana	48	61,5
		Pasca Sarjana	20	25,6
		Total	78	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan karakteristik responden Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh jenis Kelamin dapat dinyatakan bahwasanya Sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 56 orang responden (71,8%) sedangkan Perempuan berjumlah 22 orang responden (28,2%), total responden berdasarkan jenis kelamin 78 orang responden (100%). Berdasarkan usia <25 berjumlah 8 orang responden, (10,3%), 26-35 berjumlah 11 (14,1%), 36-45 berjumlah 29 (37,2%), berdasarkan >45 berjumlah 30 (38,5%), total responden berdasarkan usia 78 orang responden (100%). Berdasarkan masa kerja, 1-5 Tahun 8 orang responden (10,3%), 6-10 Tahun 8 orang responden (10,3%), 11-15 Tahun 13 orang responden (16,7%), >15 Tahun 49 orang responden (62,8%),

total responden berdasarkan masa kerja 78 orang responden (100%). Berdasarkan pendidikan SMA 6 orang responden (7,7%), Diploma 4 orang responden (5,1%), Sarjana 48 orang responden (61,5%), Pasca sarjana 20 orang responden (25,6%). responden berdasarkan pendidikan 78 orang responden (100%).

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	56	71,8%
2	Wanita	22	28,2%
Jumlah		78	100%

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan karakteristik responden Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh jenis Kelamin dapat dinyatakan bahwasanya Sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 56 orang responden (71,8%) sedangkan Perempuan berjumlah 22 orang responden (28,2%), total responden berdasarkan jenis kelamin 78 orang responden (100%).

Tabel 4.4
Usia Responden

NO	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	<25 Tahun	8	10,3%
2	26-35 Tahun	11	14,1%
3	36-45 Tahun	29	37,2%
4	> 45 Tahun	30	38,5%
Jumlah		78	100%

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.4 di atas disebutkan bahwasanya usia responden <25 Tahun ada 8 orang responden (10,3%), 26-35 Tahun sebanyak 11 orang responden

(14,1%), 36-45 Tahun 29 sebanyak orang responden (37,2%), >45 Tahun sebanyak 30 orang responden (38,5%), total 78 jumlah responden (100%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	8	10,3%
2	6-10 Tahun	8	10,3%
3	11-15 Tahun	13	16,7%
4	>15 Tahun	49	62,8%
Jumlah		78	100%

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas disebutkan bahwasanya lama masa kerja responden 1-5 Tahun sebanyak 8 orang responden (10,3%), 6-10 Tahun sebanyak 8 orang responden (10,3%), 11-15 Tahun sebanyak 13 orang responden (16,7%), >15 Tahun sebanyak 48 orang responden (62,8%), total 78 jumlah responden (100%).

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	SMA	6	7,7%
2	Diploma	4	5,1%
3	Sarjana	48	61,5%
4	Pasca Sarjan	20	25,6%
Jumlah		78	100%

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis) 2025

Berdasarkan table 4.6 di atas disebutkan bahwasanya Pendidikan responden SMA sebanyak 6 orang responden (7,7%), Diploma sebanyak 4 orang responden (5,1%), Sarjana sebanyak 48 orang responden (61,5%), Pasca Sarjana sebanyak 20 orang responden (25,6%), total 78 jumlah responden (100%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan komunikasi (X3), variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Deskripsi setiap variabel penelitian dijelaskan berdasarkan pada rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Penjelasan lebih rinci mengenai deskripsi masing-masing variabel tersebut akan disajikan berikut ini.

4.3.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja	0	0	0	0	1	1,3	59	75,6	18	23,1	4,22
2	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan dalam jumlah yang sesuai dengan target.	0	0	1	1,3	1	1,3	59	75,6	17	21,8	4,18
3	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas.	0	0	0	0	2	2,6	57	73,1	19	24,4	4,22
4	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim.	0	0	0	0	2	2,6	54	69,2	22	28,2	4,26
5	Saya selalu memperhatikan	0	0	0	0	3	3,8	60	76,9	15	19,2	4,15

	efesiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan.											
6	Atasan saya memberikan masukan yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja saya.	2	2,6	0	0	3	3,8	61	78,2	12	15,4	4,04
	Nilai Rata-rata											4,18

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwasanya jawaban responden pada variabel kinerja pegawai indikator pertama dengan pertanyaan pertama yaitu saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan professional dalam bekerja jawaban rata-rata 4,22 (4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan dalam jumlah yang sesuai dengan target 4,18 (4) yang berarti setuju, saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas berbagai tugas 4,22 (4) yang berarti setuju, saya mudah berkerja sama dengan rekan kerja dalam tim 4,26 (4) yang berarti setuju, saya selalu memperhatikan efesiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan 4,15 (4) yang berarti setuju, atasan saya memberikan masukan yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja saya 4,04 (4) yang berarti setuju. Dapat diketahui bahwa hasil penelitian variabel kinerja pegawai nilai rata-rata 4,18 (4) yang berarti setuju.

4.3.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	0	0	0	0	9	11,5	46	59	23	29,5	4,18
2	Saya mematuhi setiap prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi.	0	0	0	0	2	2,6	53	67,9	23	29,5	4,27
3	Saya menghormati keputusan atasan dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.	0	0	0	0	3	3,8	55	70,5	20	25,6	4,22
4	Saya memahami peran dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan.	0	0	0	0	2	2,6	52	66,7	24	30,8	4,28
5	Saya selalu menyadari pentingnya pekerjaan saya dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik	0	0	0	0	0	0	46	59	32	41	4,41
Nilai Rata-rata												4,27

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwasanya jawaban responden pada variabel disiplin kerja indikator pertama dengan pertanyaan pertama yaitu saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan jawaban rata-

rata 4,17 (4) berarti jawabannya setuju, Saya mematuhi setiap prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi 4,26 (4) yang berarti setuju, saya menghormati keputusan atasan dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab 4,21 (4) yang berarti setuju, Saya memahami peran dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan 4,28 (4) yang berarti setuju, Saya selalu menyadari pentingnya pekerjaan saya dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik 4,41 (4) yang berarti setuju. Dapat diketahui bahwa hasil penelitian variabel disiplin kerja nilai rata-rata 4,27 (4) yang berarti setuju.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kompetensi

Deskripsi variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Kompetensi

No	Kompetensi (X2)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu mengikuti perkembangan terbaru yang relevan dengan pekerjaan saya.	0	0	0	0	4	5,1	53	67,9	21	26,9	4,22
2	Saya terus mengembangkan keahlian saya melalui pelatihan atau pengalaman kerja.	0	0	0	0	5	6,4	51	65,4	22	28,2	4,22
3	Saya menunjukkan sikap positif terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja.	0	0	0	0	2	2,6	52	66,7	24	30,8	4,28
Nilai Rata-rata												4,24

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan table 4.9 diketahui bahwasanya jawaban responden pada variabel kompetensi dengan pertanyaan pertama yaitu saya mampu mengikuti perkembangan terbaru yang relevan dengan pekerjaan saya jawaban rata-rata 4,22 (4) berarti jawabannya setuju, Saya terus mengembangkan keahlian saya melalui pelatihan atau pengalaman kerja 4,22 (4) yang berarti setuju, Saya menunjukkan sikap positif terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja 4,28 (4) yang berarti setuju, Dapat diketahui bahwa hasil penelitian variabel kompetensi nilai rata-rata 4,24 (4) yang berarti setuju.

4.3.4 Deskripsi Variabel Komunikasi

Deskripsi variabel komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Komunikasi

No	Disiplin Kerja (X1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memahami intruksi atau arahan yang diberikan kepada saya dengan baik.	0	0	0	0	2	2,6	56	71,8	20	25,6	4,23
2	Saya merasa komunikasi yang terjalin meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan.	0	0	0	0	2	2,6	47	60,3	29	37,2	4,35
3	Saya merasa komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi sikap positif rekan kerja.	0	0	0	0	0	0	47	60,3	31	39,7	4,40
4	Saya merasa komunikasi mendukung	0	0	0	0	1	1,3	39	50	38	48,7	4,47

terciptanya kerja sama yang baik di tim.												
Nilai Rata-rata												4,36

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan table 4.10 diketahui bahwasanya jawaban responden pada variabel komunikasi dengan pertanyaan pertama yaitu Saya memahami intruksi atau arahan yang diberikan kepada saya dengan baik jawaban rata-rata 4,23 (4) berarti jawabannya setuju, Saya merasa komunikasi yang terjalin meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan 4,35 (4) yang berarti setuju, Saya merasa komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi sikap positif rekan kerja 4,40 (4) yang berarti setuju, Saya merasa komunikasi mendukung terciptanya kerja sama yang baik di tim 4,47 (4), Dapat diketahui bahwa hasil penelitian variabel komunikasi nilai rata-rata 4,36 (4) yang berarti setuju.

4.4 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana validnya tiap indikator, seperti kuesioner, dapat menggambarkan dengan tepat konsep atau variabel yang ingin diukur. Validitas menjamin bahwa setiap item dalam instrumen sesuai dan relevan dengan tujuan penelitian, sehingga hasil pengukuran yang diperoleh dapat diandalkan dan memberikan informasi yang akurat untuk mendukung analisis serta pengambilan kesimpulan yang tepat. Berikut hasil uji validitas pada kinerja pegawai, disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi.

Tabel 4.11
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Pernyataan	r hitung	r table (n=78)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,772	0,222	Valid
2		Y2	0,756	0,222	Valid
3		Y3	0,733	0,222	Valid
4		Y4	0,725	0,222	Valid
5		Y5	0,611	0,222	Valid
6		Y6	0,559	0,222	Valid
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,816	0,222	Valid
2		X1.2	0,839	0,222	Valid
3		X1.3	0,746	0,222	Valid
4		X1.4	0,801	0,222	Valid
5		X1.5	0,762	0,222	Valid
1	Kompetensi (X2)	X2.1	0,795	0,222	Valid
2		X2.2	0,836	0,222	Valid
3		X2.3	0,708	0,222	Valid
1	Komunikasi (X3)	X3.1	0,768	0,222	Valid
2		X3.2	0,882	0,222	Valid
3		X3.3	0,876	0,222	Valid
4		X3.4	0,851	0,222	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dinyatakan bahwasanya seluruh pernyataan yang digunakan penulis dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics 26, Diketahui berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu sebesar 0,222.

Tabel 4.12
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,850	0,60	Handal
Kompetensi (X2)	0,680	0,60	Handal
Komunikasi (X3)	0,866	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,757	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai reliabilitas tes untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X₁) sebesar 0,850, kompetensi (X₂)

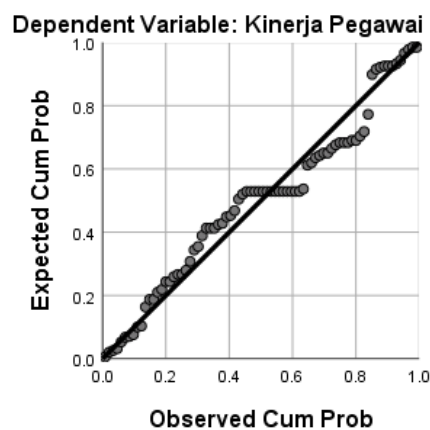
sebesar 0,680, komunikasi (X_3) sebesar 0,866, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,757. Seluruh nilai tersebut melebihi ambang batas minimum Cronbach's alpha, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliabilitas atau dapat dianggap handal.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data sampel dapat mewakili populasi dan bahwa hasil analisis statistik yang dilakukan valid dan reliabel. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan normal probability plot untuk menilai apakah data berdistribusi normal. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas

Pada gambar grafik normal P-P Plot diatas menunjukkan bahwasanya data observasi untuk kinerja pegawai dengan jumlah data sebanyak 78 menunjukkan

bahwa seluruhnya tersebar disekitar atau pada garis diagonal distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, jika data mengikuti atau mendekati garis diagonal, maka asumsi normalitas terpenuhi, sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

4.5.2 Uji Multikolineritas

Hubungan linier antara tiga variabel independen dalam regresi linier pada penelitian ini, yaitu disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan komunikasi (X3), harus terbebas dari ketergantungan yang dapat memengaruhi estimasi parameter regresi. Ketergantungan antar variabel independen dianalisis menggunakan Collinearity Diagnostics melalui SPSS Statistics 26. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih besar dari 10,0, maka variabel tersebut dianggap memiliki indikasi multikolineritas dengan variabel independen lainnya. Sebaliknya, nilai VIF yang kurang dari 10,0 menunjukkan bahwa multikolineritas tidak terjadi dalam model regresi. Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,499	2,004	Non Multikolineritas
2	Kompetensi (X2)	0,397	2,519	Non Multikolineritas
3	Komunikasi (X3)	0,491	2,035	Non Multikolineritas

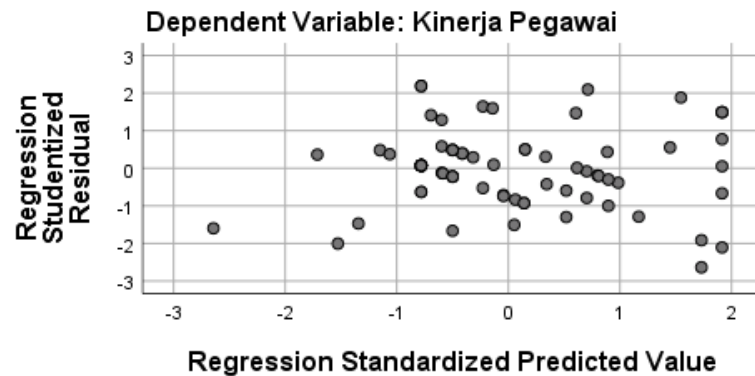
Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Hasil pengujian pada multikolineritas pada tabel 4,13 menunjukan bahwasanya nilai VIF pada tiga variabel bebas yang terlihat dalam model analisis

adalah disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan komunikasi (X3) masing-masing dari variabel tersebut $< 10,0$ dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antara variabel bebas. Dengan demikian, asumsi bebas multikolineritas dalam model regresi telah terpenuhi, dan hasil analisis dapat dianggap valid dan akurat untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) nilai residual yang sama antar pengamatan. Jika variance nilai residual antar pengamatan berbeda secara signifikan, maka kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, metode yang sering digunakan adalah (diagram scatterplot). Melalui scatterplot, heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan mengamati pola penyebaran titik-titik, jika titik-titik dalam scatterplot membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, melebar, atau menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, serta tersebar merata disekitar garis horizontal, maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik ini terpenuhi.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model analisis ini dianalisis menggunakan regresi linear berganda (multiple regression). Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (X) memengaruhi variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, variabel bebas mencakup disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan komunikasi (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data melalui analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,768	1,913	
	Total Disiplin Kerja	0,421	0,111	0,427
	Total Kompetensi	0,275	0,210	0,166
	Total Komunikasi	0,276	0,136	0,231

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas hasil analisis data menggunakan SPSS Statistics 26, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,768 + 0,421X_1 + 0,275X_2 + 0,276X_3$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada kinerja pegawai sebesar 7,768 mengungkapkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan komunikasi (X_3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh akan tetap konstan berada pada posisi 7768 unit pada skala likert.
2. Koefisien regresi untuk pengaruh disiplin kerja sebesar 0,421 mengungkapkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,421 satuan.
3. Koefisien regresi untuk pengaruh kompetensi sebesar 0,275 mengungkapkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan

menyebabkan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,275 satuan.

4. Koefisien regresi untuk pengaruh komunikasi sebesar 0,276 mengungkapkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebesar 0,276 satuan.

4.6.2 Koefisien Kolerasi dan Determinasi

Pengaruh linear antara disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis melalui koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi, yang menunjukkan sejauh mana keterkaitan seluruh variabel independen secara bersamaan dengan variabel dependen. Koefisien korelasi memiliki rentang nilai antara -1 hingga +1, dengan semakin mendekati nilai 1 atau -1 menunjukkan semakin kuatnya hubungan antara variabel tersebut. Sementara itu, koefisien determinasi berganda mengukur sejauh mana kontribusi simultan dari variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk lebih jelasnya, hubungan antara variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15

Hasil Anilisi Korelasi dan Kolerasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,728	0,530	0,511

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan hasil analisis korelasi, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,728 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel-variabel

independen, yaitu disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan komunikasi (X3) dengan variabel dependen kinerja pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercapai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,530 menunjukkan bahwa sekitar 53% variasi dalam kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan komunikasi (X3). Artinya, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, masih ada sekitar 47% variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel yang dimasukkan dalam model regresi, sekitar 51,1% variasi dalam kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Nilai Adjusted R Square yang sedikit lebih rendah daripada R Square ini menunjukkan bahwa meskipun model regresi ini cukup baik, ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.6.3 Pembuktian Hipotesis

1) Pembuktian Secara Parsial

Uji ini dilakukan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial terdapat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,768	1,913	4,061	1,992	0,000
	Disiplin Kerja	0,421	0,111	4,781	1,992	0,000
	Kompetensi	0,275	0,210	1,312	1,992	0,194
	Komunikasi	0,276	0,136	2,029	1,992	0,046

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Berdasarkan tabel 4.16 menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel yaitu :

- a. Hasil dari analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

hasil dari analisis dalam SPSS Statistics 26 diperoleh hasil nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 4,781 dengan probabilitas 0,000. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,992. Berdasarkan perbandingan tersebut, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

- b. Hasil dari analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

hasil dari analisis dalam SPSS Statistics 26 diperoleh hasil nilai t hitung pada variabel kompetensi sebesar 1,312 dengan probabilitas 0,194. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,992. Berdasarkan perbandingan tersebut, diperoleh bahwa t hitung $<$ t tabel, yang berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

- c. Hasil dari analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

hasil dari analisis dalam SPSS Statistics 26 diperoleh hasil nilai t hitung pada variabel komunikasi sebesar 2,029 dengan probabilitas 0,046. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,992. Berdasarkan perbandingan tersebut, diperoleh bahwa t hitung $>$ t tabel, yang berarti H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

2) Pembuktian Secara Simultan

Pada uji ini, dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172,178	3	57,393	27,849	0,000
	Residual	152,501	74	2,061		
	Total	324,679	77			

Sumber : Data Primer (Diolah oleh penulis), 2025

Hasil pembagian nilai mean square menghasilkan F hitung sebesar 27,849 pada tingkat signifikan 0,000 sementara itu nilai F tabel 2.733 maka dari itu terlihat bahwa nilai F hitung ($27,849 > F \text{ tabel } (2.733)$) hal ini menunjukkan hipotesis H_{a4} dapat diterima kebenarannya, artinya disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh sebagai tempat dilaksanakan penelitian. Berdasarkan hasil dari analisis dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini diketahui bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu organisasi perlu memastikan penerapan aturan kerja secara konsisten, memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi, Upaya ini diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan professional. Selanjutnya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai belum sepenuhnya terhubung dengan peningkatan kinerja, oleh karena itu diperlukan langkah strategis untuk

meningkatkan relevansi kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan, seperti melalui pelatihan teknis yang sesuai, program pengembangan keterampilan, dan rotasi pekerjaan yang memungkinkan pegawai mengoptimalkan keahliannya. Selanjutnya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menandakan bahwa efektivitas komunikasi, baik secara horizontal antar pegawai maupun secara vertical antara atasan dan bawahan sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memperbaiki sistem komunikasi internal dengan cara meningkatkan frekuensi pertemuan menggunakan media komunikasi yang lebih efektif, serta mendorong keterbukaan informasi untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Berdasarkan hasil analisis memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh diperlukan perhatian khusus pada penguatan disiplin kerja dan komunikasi, meskipun kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengembangan keterampilan dan penyesuaian kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan tetap diperlukan untuk mendukung keberhasilan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.
2. Kompetensi, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Kelautan dan Perikanan Aceh
3. Komunikasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Kelautan dan Perikanan Aceh
4. Disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran dapat disampaikan antara lain :

1. Bagi pihak Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh dengan adanya penelitian ini peneliti berharap kepada kepala pimpinan atau kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh disarankan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan beberapa aspek utama seperti disiplin kerja yang harus diperkuat melalui tingkat kehadiran yang tinggi untuk memastikan pegawai

hadir tepat waktu dan mendukung kelancaran operasional. Penerapan tata cara kerja yang jelas akan membantu pegawai mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Ketaatan pada atasan akan memperlancar alur komunikasi dan memastikan tugas dikerjakan sesuai instruksi. Untuk kompetensi, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja tidak signifikan langsung, peningkatan pengetahuan, keahlian, dan sikap pegawai tetap penting untuk mengembangkan kemampuan jangka panjang dan efektivitas kerja. Evaluasi terhadap kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama antar pegawai harus dilakukan untuk memastikan kinerja pegawai optimal dan tujuan organisasi tercapai secara efisien.

2. Bagi pihak akademik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kajian tentang pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta menggunakan metode atau sampel yang berbeda untuk memperkaya hasil penelitian dan memberikan wawasan lebih dalam tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, H., & Wulansari, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan). *eProceedings of Management*, 6(3).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Anggeraini, M., & Adnyana, I. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 363-378.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Aprilia, N., Sasmita, J., & Suarman, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(4), 742-753.
- Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235-244.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447-458.
- Dharma, Y., & Pristianda, A. (2018). Pengaruh Pembiayaan Mudharabah dan Murabahah Terhadap Profitabilitas (Return On Assets) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia 2012-2016. *Jurnal Ekonomika Indonesia*, 7(02).
- Yusuf, (2014). teori uji heterokedastisitas. 4-10
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.

- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., ... & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588-598.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Fitriano, A., Miawtanoto, A., Sari, T. P., & Yanto, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Capella Medan Daihatsu. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(1), 1-10.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Indriyanto, I. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Kadir, A. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapin Di Rantau. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 750-758.
- Karlina, L., Agussalim, M., & Anggraeni, M. D. (2023). Pengaruh Pelayanan Pegawai Dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Kecamatan Sikakap: Studi Kasus Pembuatan Kk Dan Ktp. *Matua Jurnal*, 5(1), 29-44.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116-126.

- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan cv. Bumi kencana jaya. *Jurnal riset inspirasi manajemen dan kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Mangkunegara, A. A. A.Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi.
- Maulana, M. F., Dewi, A. S., & Syahputra, E. (2023). Analisis Pengaruh Human Relation, Komunikasi antar Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Toko Salman. *Journal Islamic Business And Entrepreneurship*, 2(2), 40–52.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Murni, M. (2022). Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(2).
- Panuluh, T. B. D., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung. *eProceedings of Management*, 6(3).
- Prakoso, A., & Efendi, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai tahun 2021 pada kantor pusat produksi, inspeksi dan sertifikasi hasil perikanan Provinsi DKI Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2709-2718.
- Pranata, S. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. *Abdi Ilmu*, 13(2), 39-48.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Presilawati, Febyolla, & Shalhah, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(1), 11-18.

- Priansa, D. J. 2019. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Edisi 1, CV Pustaka Setia. Bandung. Priansa, D. J. 2017. Pengembangan dan Pelatihan Sdm Perusahaan. Edisi 1, Simbiosia
- Putri, M. and Octova, A. (2022) ‘Analisis Regresi Linear Berganda Terhadap Losstime Untuk Mencapai Target Produksi Limestone Crusher Vi Pt Semen Padang’, *Jurnal Pertambangan*, 5(4), pp. 193–202.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. 7(2): 48-55.
- Rizkynata, R., Anwar, M. K., Renaldi, F., Purnama, N., & Miskiyah, A. (2023). Upaya peningkatan kualitas mahasiswa melalui program magang bersertifikat kampus merdeka (studi kasus ombudsman republik indonesia). *Journal of Research and Development on Public Policy*, 2(1), 63-75.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhman, A. (2020). Analisis Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ditinjau dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, dan Kompensasi. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(3), 482-491.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Istidlal: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 2(1), 79-87.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.
- Santoso, A. B. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*. 1(2): 248-271.
- Saputra, A., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 1-12.
- Saputra, M. R., & Riyadi, S. (2019). Sistem informasi populasi dan historikal unit alat-alat berat pada pt. daya kobelco construction machinery indonesia. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 6(2).

- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36
- Savitri, D. A. M., Salim, N., Bhandari, R., Ratsameemonthon, C., bin Wan Mohd, W. M. N., Mariska, A., & Aulia, F. (2023). *Digital technology contributions in actualizing Dawuhan as an international tourism village*. *Perwira Journal of Community Development*, 3(1), 26-29.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta,Cv.
- Surbakti, N. Y. B. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 975-989.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Wibowo, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN ACEH

KUESIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sudara Responden

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerja samanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama : (Boleh diisi boleh tidak)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita
3. Usia : ☐ <25 Tahun
☐ 26-35 Tahun
☐ 36-45 Tahun
☐ >45 Tahun
4. Masa kerja : ☐ <5 Tahun
☐ 6-10 Tahun
☐ 11-15 Tahun
☐ >15 Tahun
5. Pendidikan : ☐ SMA
☐ Diploma
☐ Sarjana
☐ Pasca Sarjana

A. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan professional dalam bekerja.					
2	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan dalam jumlah yang sesuai dengan target.					
3	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas.					
4	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim.					
5	Saya selalu memperhatikan efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6	Atasan saya memberikan masukan yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja saya.					

B. Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
2	Saya mematuhi setiap prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi.					
3	Saya menghormati keputusan atasan dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.					
4	Saya memahami peran dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan.					
5	Saya selalu menyadari pentingnya pekerjaan saya dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.					

C. Kompetensi (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mengikuti perkembangan terbaru yang relevan dengan pekerjaan saya.					
2	Saya terus mengembangkan keahlian saya melalui pelatihan atau pengalaman kerja.					
3	Saya menunjukkan sikap positif terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja.					

D. Komunikasi (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami instruksi atau arahan yang diberikan kepada saya dengan baik.					
2	Saya merasa komunikasi yang terjalin meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan.					
3	Saya merasa komunikasi yang efektif dapat memengaruhi sikap positif rekan kerja.					
4	Saya merasa komunikasi mendukung terciptanya kerja sama yang baik di tim.					

Kinerja Pegawai (Y)							Disiplin Kerja (X1)						Kompetensi (X2)				Komunikasi (X3)				
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	ΣY	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	ΣX1	X2.1	X2.2	X2.3	ΣX2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	ΣX3
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	21	4	5	4	13	4	4	4	5	17
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	3	5	4	4	4	20	4	4	5	13	5	5	5	5	20
4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	21	5	4	4	13	4	4	5	5	18
4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	5	22	4	5	5	14	4	4	5	5	18
4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	5	5	5	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	5	24	4	4	5	13	4	4	5	5	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	5	4	4	17
4	4	4	5	5	4	26	4	5	4	4	5	22	5	4	4	13	4	5	4	5	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	4	16
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	22	5	4	4	13	4	5	5	5	19
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	5	4	4	4	4	25	3	4	4	5	4	20	4	4	5	13	4	4	4	5	17
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	5	21	5	4	5	14	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	3	4	1	20	3	4	4	3	4	18	4	4	4	12	4	3	4	4	15
4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	5	22	4	4	4	12	4	3	4	3	14
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	3	4	4	23	3	3	4	4	4	18	4	3	3	10	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	1	21	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	5	5	22	4	4	5	13	5	5	5	5	20
4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	5	5	5	19
4	4	4	5	5	5	27	3	4	4	4	4	19	4	5	5	14	4	5	5	5	19
5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	24	4	4	4	12	5	4	4	5	18
5	5	5	5	4	3	27	5	4	4	4	5	22	5	5	4	14	5	5	5	5	20
4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	5	5	24	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	5	5	26	4	5	5	4	5	23	4	4	5	13	4	4	5	5	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	3	4	10	4	4	4	4	16
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	5	17
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	5	5	4	4	26	5	5	4	4	5	23	4	3	5	12	5	5	5	5	20
4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	5	4	17
4	4	4	5	4	5	26	3	4	3	4	5	19	4	4	4	12	4	4	5	5	18
3	2	3	4	3	4	19	3	3	3	3	4	16	3	3	3	9	3	4	4	4	15
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	4	5	5	5	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	3	5	4	12	4	4	4	4	16
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16

4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	5	22	4	5	4	13	4	4	4	5	17
4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	5	4	22	4	4	5	13	4	5	4	4	17
5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21	4	4	5	13	4	4	4	4	16
4	5	4	5	4	5	27	4	4	4	4	4	20	3	4	5	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	3	4	4	4	15
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	3	3	22	4	4	5	4	4	21	4	3	4	11	4	4	4	5	17
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	5	4	4	5	3	26	5	4	4	5	5	23	5	4	4	13	5	5	5	5	20
4	4	4	5	4	4	25	5	5	4	4	5	23	5	5	4	14	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	4	5	19
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	5	5	5	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	23	4	4	4	12	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	20
4	4	4	5	4	5	26	5	5	5	5	4	24	4	4	4	12	4	5	5	5	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	4	4	4	5	17
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	5	22	5	5	4	14	4	5	5	5	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	5	5	5	5	20

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	56	71.8	71.8	71.8
	2	22	28.2	28.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10.3	10.3	10.3
	2	11	14.1	14.1	24.4
	3	29	37.2	37.2	61.5
	4	30	38.5	38.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10.3	10.3	10.3
	2	8	10.3	10.3	20.5
	3	13	16.7	16.7	37.2
	4	49	62.8	62.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7.7	7.7	7.7
	2	4	5.1	5.1	12.8
	3	48	61.5	61.5	74.4
	4	20	25.6	25.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Correlations

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Uji Valaditas

Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,816	0,222	Valid
X1.2	0,839	0,222	Valid
X1.3	0,746	0,222	Valid
X1.4	0,801	0,222	Valid
X1.5	0,762	0,222	Valid
X2.1	0,795	0,222	Valid
X2.2	0,836	0,222	Valid
X2.3	0,708	0,222	Valid
X2.4	0,768	0,222	Valid
X3.1	0,882	0,222	Valid
X3.2	0,876	0,222	Valid
X3.3	0,851	0,222	Valid
Y1	0,772	0,222	Valid
Y2	0,756	0,222	Valid
Y3	0,733	0,222	Valid
Y4	0,725	0,222	Valid
Y5	0,611	0,222	Valid
Y6	0,559	0,222	Valid

Scale : All Variabel

RELIABILITY
 /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
 /SCALE('X1') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.853	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.18	2.617	.668	.461	.822
X1.2	17.09	2.836	.740	.569	.799
X1.3	17.14	3.032	.605	.379	.834
X1.4	17.08	2.903	.681	.466	.814
X1.5	16.95	3.010	.630	.456	.828

RELIABILITY
 /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
 /SCALE('X2') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV
 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.680	.678	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8.50	.773	.520	.314	.552
X2.2	8.50	.695	.581	.356	.464
X2.3	8.44	.898	.389	.158	.711

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4

/SCALE('X3') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.866	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.22	1.913	.606	.387	.871
X3.2	13.10	1.626	.773	.600	.805
X3.3	13.05	1.712	.774	.620	.806
X3.4	12.97	1.688	.719	.558	.828

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6

/SCALE('Y') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.757	.775	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.85	3.093	.590	.598	.701
Y2	20.88	2.909	.615	.620	.689
Y3	20.85	3.015	.594	.451	.697
Y4	20.81	2.989	.574	.366	.701
Y5	20.91	3.278	.440	.219	.736
Y6	21.03	3.142	.279	.228	.800

Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,499	2,004	Non Multikolineritas
Kompetensi (X2)	0,397	2,519	Non Multikolineritas
Komunikasi (X3)	0,491	2,035	Non Multikolineritas

Frequency Tabel

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6
 /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	59	75.6	75.6	76.9
	5	18	23.1	23.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	1	1.3	1.3	2.6
	4	59	75.6	75.6	78.2
	5	17	21.8	21.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	57	73.1	73.1	75.6
	5	19	24.4	24.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	54	69.2	69.2	71.8
	5	22	28.2	28.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	60	76.9	76.9	80.8
	5	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.6	2.6	2.6
	3	3	3.8	3.8	6.4
	4	61	78.2	78.2	84.6
	5	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Statistics							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.22	4.18	4.22	4.26	4.15	4.04
Std. Deviation		.446	.503	.474	.495	.458	.654
Sum		329	326	329	332	324	315

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
 /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.5	11.5	11.5
	4	46	59.0	59.0	70.5
	5	23	29.5	29.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	53	67.9	67.9	70.5
	5	23	29.5	29.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	55	70.5	70.5	74.4
	5	20	25.6	25.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	52	66.7	66.7	69.2
	5	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	59.0	59.0	59.0
	5	32	41.0	41.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.18	4.27	4.22	4.28	4.41
Std. Deviation		.619	.501	.501	.507	.495
Sum		326	333	329	334	344

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
 /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.1	5.1	5.1
	4	53	67.9	67.9	73.1
	5	21	26.9	26.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.4	6.4	6.4
	4	51	65.4	65.4	71.8
	5	22	28.2	28.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	
X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	52	66.7	66.7	69.2
	5	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Statistics				
		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	78	78	78
	Missing	0	0	0
Mean		4.22	4.22	4.28
Std. Deviation		.526	.550	.507
Sum		329	329	334

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
 /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	56	71.8	71.8	74.4
	5	20	25.6	25.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	47	60.3	60.3	62.8
	5	29	37.2	37.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	60.3	60.3	60.3
	5	31	39.7	39.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	39	50.0	50.0	51.3
	5	38	48.7	48.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Statistics					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.23	4.35	4.40	4.47
Std. Deviation		.481	.530	.493	.528
Sum		330	339	343	349

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.768	1.913		4.061	.000		
	Disiplin Kerja	.421	.111	.427	3.781	.000	.499	2.004
	Kompetensi	.275	.210	.166	1.312	.194	.397	2.519
	Komunikasi	.276	.136	.231	2.029	.046	.491	2.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Simultan

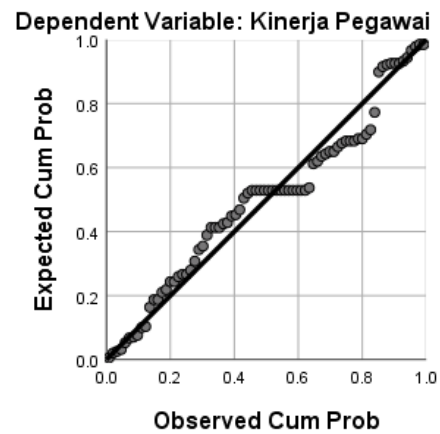
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.178	3	57.393	27.849	.000 ^b
	Residual	152.501	74	2.061		
	Total	324.679	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Kompetensi

Hasil Analisis Korelasi Determinasi

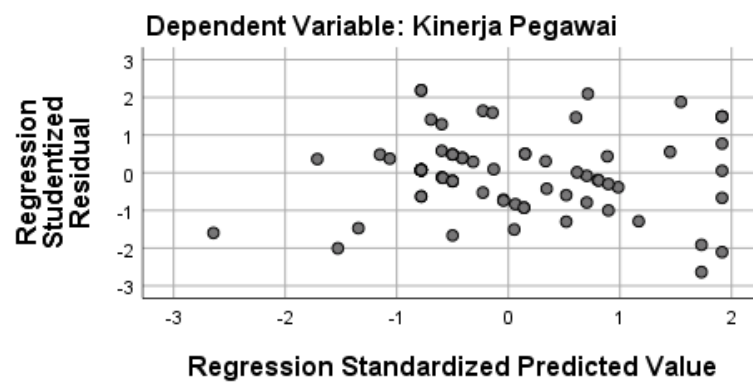
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.728 ^a	0.530	0.511

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Lampiran VI

DF = n-2	Tabel r Product Moment				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
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
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568

Tabel Nilai T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Nilai F Tabel

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
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79