

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

Jidan Alfian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
jidanalfian123@gmail.com

Mukhlis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
mukhlis.stiebima@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Competence, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance at the Bima Regency Maritime Affairs and Fisheries Service. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study amounted to 101 people, with a sample of 70 ASN (State Civil Apparatus), 10 P3K (National Civil Service), and 21 Honorary. The research sample used 80 people. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, T-tests, and F-tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results of the study indicate that Competence, Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Performance at the Bima Regency Maritime Affairs and Fisheries Service.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 101 orang dengan sampel ASN sejumlah 70 orang, 10 P3K dan 21 Honorer. Sampel penelitian yang di gunakan 80 orang Teknik pengumpulan data yang digunakan

yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi manajemen dan fungsi strategis. Organisasi memandang pentingnya diadakan upaya pengembangan sumber daya manusia karena saat ini pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi, Amin (2015). Oleh karena itu keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi memberikan kontribusi pada ekonomi, Rande (2016) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peran yang sangat penting, karena pada umumnya

kompetensi menyangkut kemampuan dasar seorang untuk melakukan suatu pekerjaan, Rosmaini (2019). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukir kinerja pegawai, Djahrudin (2021). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Amin (2015) melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang diterapkan. Selain kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Hasibuan, (2018) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mewujudkan tujuan dalam suatu organisasi. Jika semuanya lingkungan kerja disiplin maka seorang pegawai akan ikut disiplin tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka sebaliknya seorang pegawai tidak akan ikut disiplin untuk itu sangat sulit bagi pegawai yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan disiplin. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai menjadi terbiasa dalam bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan, Ichsan (2020). Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dimilikinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja menurut Adha (2019) perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dalam pekerjaan yang ia hadapi. Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Bima memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah dibidang kelautan dan perikanan, termasuk perikanan tangkap, budidaya, serta

pengolahan dan pemasarah hasil perikanan, sesuai dengan kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang di terima. Kepuasan merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif. Didasarkan pada hasil perbandingan mengenai apa yang di terima pegawai dan pekerjaan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan, setiap pegawai menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima, pada variabel Kompetensi Masih adanya pegawai yang belum mahir menggunakan alat yang disediakan masih terlihat dari kurangnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan-kegiatan organisasi, Masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikan sehingga banyak pegawai merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan permasalahan kerja sama tim yaitu masih ada pegawai yang tidak mau bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan Disiplin kerja masih ada beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu dan pulang tidak sesuai jam kerja Dari permasalahan di atas, penulis akan menganalisanya dengan memberikan judul tersebut

TELAAH LITERATUR

Kompetensi

Menurut Wibowo (2019), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan pekerjaan tersebut. Rosmaini (2019) kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang persaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.rand (2016) kompetensi merupakan pengetahuan, dari kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat prilaku-prilaku efektif. Indikator Kompetensi menurut Sutrisno (2017)

- a. Pengetahuan, adalah kesadaran dalam bidang kongnitif

- b. Pemahaman adalah kedalaman kognitif, dan efektif yang di miliki oleh individu
- c. Kemampuan adalah sesuatu yang di miliki individu untuk mengerjakan tugas
- d. Sikap adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi. Disiplin kerja juga dapat di artikan sebagai sikap atau kemampuan seseorang dalam mentaati peraturan yang ditetapkan, Afandi (2021). Lestari, (2020) Disiplin kerja adalah proses pelatihan pegawai untuk membentuk prilaku atau sikap pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap organisasi, Ichsan (2020) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah prilaku. Indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2017) adala sebagai berikut:

1. Kehadiran ditempat kerja : pegawai harus disiplin dalam mentaati kehadiran yang di tetapkan organisasi.
2. Ketaatan Pada Peraturan : pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman
3. Ketaatan pada standar kerja : pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi : pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, Hasibuan, (2017). Kepuasan kerja adalah sesuatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkanatau tidaknya pekerjaan mereka, Afandi (2018). Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan atai tidak menyenangkan pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari prilaku pegawai terhadap pekerjaan. Indikator Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2017)

1. Pekerjaan : jenis perbuatan atau kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah
2. Promosi : Peluang peningkatan jabatan, pengakuan atas Kinerja serta kesempatan untuk mengembangkan diri dan meraih posisi yang lebih tinggi.
3. Pengawasan : pihak yang memegang tanggung jawab untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan suatu kegiatan
4. Rekan kerja : sesama pegawai yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai. Rivai (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator Kinerja menurut Robbins (2018)

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima.

Intrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisoner dan skala likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima yang berjumlah 101 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai Aparatul Sipil Negara berjumlah 80 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memuat hasil dan pembahasan yang merupakan bagian utama artikel ilmiah berisi hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dapat dilengkapi dengan tabel atau grafik, untuk memperjelas hasil penelitian.

Tabel 1. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	-3,142	4,564		-,689	,496		
1 Kompetensi	,309	,137	,292	2,252	,031	,602	1,660
Disiplin Kerja	,476	,142	,429	3,359	,002	,620	1,613
Kepuasan Kerja	,297	,108	,295	2,760	,009	,886	1,129

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas analisis regresi berganda diatas diperoleh hasil persamaan sabagai berikut bahwa $Y = -3,142 + 0,309 X_1 + 0,476 X_2 + 0,297 X_3$. Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai *costanta* yaitu -3, 142, artinya jika variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja nilainya adalah 0 maka kinerja nilainya sebesar -3, 142

satuan.

- b. Koefisien regresi variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 0,309 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,309.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 0,476 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,476
- d. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja yang diperoleh sebesar 0,297 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,297

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,797 ^a	,635	,605	2,501	1,978

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kopetensi*

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber data : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi *R square* (R^2) sebesar 0,635 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima adalah sebesar 63,5% sisanya 36,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini. Dari tabel diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,797. Hasil tersebut menunjukan keeratan hubungan variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 3 Tingkat Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Renda
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Nilai R sebesar 0,817 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel kompetensi, disiplin kerja , Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima memiliki tingkat hubungan **Kuat**.

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3,142	4,564		-,689	,496		
1 Kompetensi	,309	,137	,292	2,252	,031	,602	1,660
Disiplin Kerja	,476	,142	,429	3,359	,002	,620	1,613
Kepuasan Kerja	,297	,108	,295	2,760	,009	,886	1,129

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah

Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Kopetensi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,252 dengan nilai t table sebesar 2,2026 ($2,252 > 2,2026$) dengan nilai signifikan sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima di **terima**. Penelitian ini sejalan dengan Qodriah, (2024) yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT Daarul Huda Jatisati . Dan di perkuat oleh (Putri,2024) ada Pengaruh

Kopensi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer di Kecamatan Buleleng.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,359 dengan nilai t table sebesar 2,026 ($3,359 > 2,026$) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima di **terima**. Penelitian ini sejalan dengan Pangarso (2016) yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dan diperkuat oleh (Feel, 2018) ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,760 dengan nilai t tabel sebesar 2,026 ($2,760 > 2,026$) dengan nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima di **terima**. Penelitian ini sejalan dengan Adha, (2019) yang menyatakan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan diperkuat oleh (Paparang, 2021) ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	392,437	3	130,812	20,915	,000 ^b
	<i>Residual</i>	225,163	36	6,255		
	<i>Total</i>	617,600	39			

a. *Dependent Variable: Kinerja*

b. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja , Kompetensi*

Sumber : Data diolah

Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 20,915 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, F tabel ($df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$) = 2,947. Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung $20,915 > 2,947$.Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi atau $0,000 < 0,05$ sehingga **hipotesis H₄ terbukti dan diterima**, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Kompetensi, disiplin kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima Bima. adapun dari hasil penelitian ini terdapat saran yang dapat disampaikan bahwa untuk Peneliti Selanjutnya bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai kinerja dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan untuk dapat meningkatkan Kompetensi, tentunya pihak organisasi harus mengadakan pelatihan sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya. Pelatihan ini bertujuan agar nantinya pegawai dapat bekerjadengan baik. Pegawai yang disiplin diharapkan agar di berikan penghargaan dapat berupa pujian, pemberian promosi kerja yang telah melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan sehingga dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. instansi Edisi XIV*. Bandung: PT Remaja Rosdakaya.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, Vol 1 No.7.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75-86.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Djharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- 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.

- Hasibuan, Melayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 3 No.2, 93-110.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- 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.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 101-109.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta : Kencana.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.

Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.