

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh

Muhammad Rian Rizqi¹, Febyolla Presilawati^{2*}, Amelia Rahmi³

¹²³ Universitas Muhammdiyah Aceh, Indonesia

Email : rianrizqi10@gmail.com ^{1*}febyolla.presilawati@unmuha.ac.id ²amelia.rahmi@unmuha.ac.id ³

Alamat: Jl. Muhammdiyah No.91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23123

Korespondensi penulis : febyolla.presilawati@unmuha.ac.id

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.*

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.

1. LATAR BELAKANG

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.

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.

2. KAJIAN TEORITIS

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).

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.

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.

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).

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.

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.

Komunikasi

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

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).

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.

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).

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

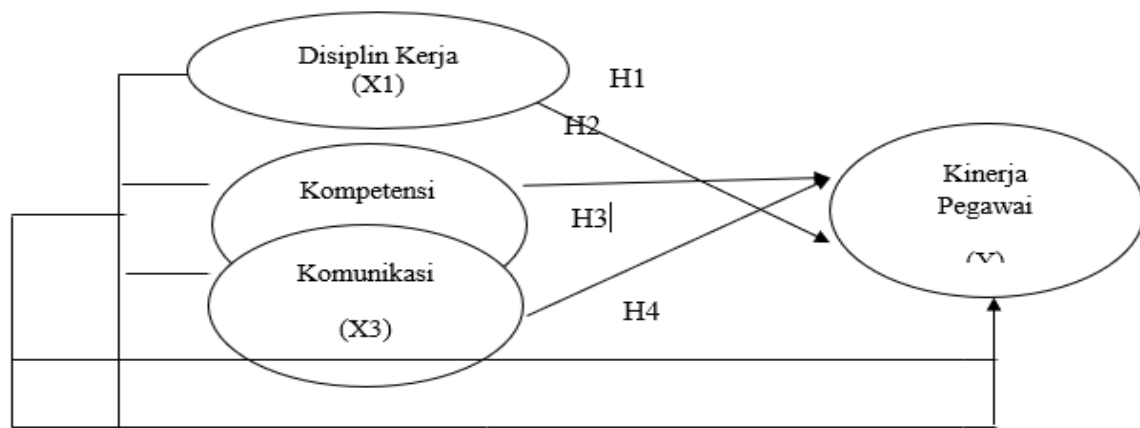
1. Faktor efektivitas dan efisiensi Pegawai yang menyelesaikan laporan tepat waktu dengan kualitas yang baik menunjukkan efektivitas. Jika laporan tersebut diselesaikan dengan memanfaatkan teknologi yang hemat waktu dan biaya, ini menunjukkan efisiensi.
2. Faktor otoritas dan tanggung jawab. Seorang 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.

Menurut Febyolla 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 karyawan, 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.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

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

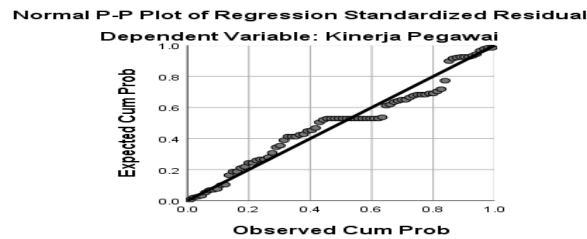
3. METODE PENELITIAN

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

Populasi dalam peneilitan ini berjumlah 355 pegawai. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, setelah menggunakan rumus slovin jumlah dari responden sebanyak 78 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disebarakan kepada responden melalui tautan Google Form. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yang diolah menggunakan aplikasi SPSS statistics 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 2. grafik Normal Probability Plot (P-P Plot)

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi memenuhi asumsi distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik data berada mendekati garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal.

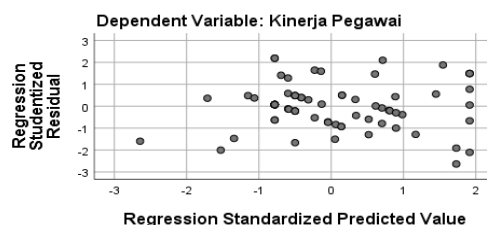
Uji Multikolineritas

Tabel 1. multikolineritas nilai VIF

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

Hasil pengujian pada multikolineritas 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 multikolinearitas dalam model regresi telah terpenuhi, dan hasil analisis dapat dianggap valid dan akurat untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. scatterplot

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.

Uji Validitas

Seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel untuk $df = N - 2 = 78 - 2 = 76$, yaitu sebesar 0,222. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator atau item pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai, disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi dapat dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Nilai reliabilitas tes untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) sebesar 0,850, kompetensi (X_2) 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.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, dan insentif masing-masing sebesar 0,421, 0,275, 0,276, dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, maka kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh cenderung akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

	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

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai signifikan. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,194 > 0,05$, yang berarti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 27,849 dengan tingkat signifikansi 0,000, sementara nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 2,733. Karena F hitung (27,849) lebih besar dari F tabel (2,733), maka hipotesis Ha4 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh.

Tabel 3. Analisis Korelasi dan Kointegrasi Determinasi

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

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.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja (X1) signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kompetensi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,194 > 0,05$, yang berarti kompetensi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. Komunikasi (X3) signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$ menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan

hasil uji f menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Saran untuk penelitian mendatang yakni Perluasan Sampel: Penelitian berikutnya dapat melibatkan lebih banyak instansi atau sektor lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi, komunikasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai. Penggunaan Metode Penilaian yang Beragam: Selain menggunakan kuesioner, peneliti dapat melibatkan atasan atau supervisor dalam penilaian kinerja pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih objektif.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
- 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.
- 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.
- Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116-126.
- 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.
- 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.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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).