JUMABI : Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis

e-ISSN: 2985-3834 (Online - Elektronik)
Volume.3 | Nomor.2 | Juli | 2025 | PP : 89-101
DOI: https://doi.org/10.56314/jumabi.v3i2.319

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima

Muh. Abie Nasution Hilim[1], Firmansyah Kusumayadi[2]
[1,2,]Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

Corresponding author*
E-mail:
firmansyah90.stiebima@gmail.com

Article history
Received *: 2025-06-20*
Revised *: 2025-07-12*
Accepted *: 2025-07-18*

Copyright © 2025 Author.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 36 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja 2 orang, Honorer 5 pegawai dan sukarela sebanyak 16 pegawai. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan teknik sampling digunakan yaitu tekhnik purposive sampling. Tekhnik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi. Tekhnik analisis data mengunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 forwindows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia akan terus di optimalkan untuk bisa meningkatkan kinerja nya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi harus dikelola dengan baik agar pegawai menjadi loyal dan dapat terus bertahan pada sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan setiap pegawai akan mengakibatkan peningkatan dalam disiplin kerja seorang pegawai, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain dan pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah masalah disiplin kerja pegawai, Ajabar (2020:45) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku." Nopitasari dan Krisnandi (2018) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri pegawai tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut hanya mungkin terjadi apabila seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja merupakan bayangan besarnya tanggungan pegawai yang memotivasi semangat kerja seseorang. Menurut agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompetensi kerja pegawai. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjanya. Menurut Troter dalam Soetrisno, A.P., dan Gilang, A (2018) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Kompetensi adalah suatu

kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Irmayanti et al., 2020). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting (Wibowo, 2021). Dimana kompetensi teknis terdiri dari mengoperasikan sistem informasi, mengelola data komunikasi dan informatika serta kemampuan menulis laporan teknis. Sedangkan untuk kompetensi non teknis terdiri dari komunikasi efektif, manajemen waktu, fleksibelitas serta tingkat kemampuan membangun hubungan. Semua itu haruslah dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima, ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja pegawai. Adapun masalah disiplin kerja seperti beberapa pegawai ada yang telat datang apel pagi dan pulang lebih awal sebelum waktu kerja serta beberapa pegawai tidak berada di tempat kerja saat jam kerja berlangsung. Selain itu, terdapat pegawai yang belum memiliki kompetensi teknis dan non-teknis yang memadai, seperti kemampuan analisis data, penguasaan teknologi informasi, pengendalian diri, serta fleksibilitas. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan beban kerja yang dirasa tidak seimbang. Permasalahan ini menunjukkan perlunya upaya untuk meningkatkan disiplin, kompetensi, dan kepuasan kerja pegawai agar kinerja organisasi dapat lebih optimal. Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima"

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bima, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi yang berdampak pada kelancaran aktivitas kerja, sedangkan kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memengaruhi kinerja individu. Kepuasan kerja, sebagai hasil dari perasaan positif terhadap pekerjaan, dipengaruhi oleh kepuasan terhadap tugas, tunjangan, dan peluang promosi. Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis yang diajukan, penelitian ini menguji apakah disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara menyeluruh.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden menggunakan skala *likert*.

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Ini mencakup berbagai aspek seperti kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, dan pemenuhan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan.

Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah kemampuan, karakteristik, atau seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kompetensi juga bisa diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencakup perasaan senang, puas, dan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan juga penghargaan yang diterima.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima sebanyak 59 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 36 orang, honorer 5 orang, kontraknya sebanyak 2 orang, dan sukarela sebanyak 16 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang PNS dan 2 orang pegawai kontrak yang berada pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti Sugiyono, (2016).

Metode

Analisis data pada penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss 23 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

X1 (Disiplin Kerja)	X2 (Kompetensi)	Y (Kepuasan Kerja)	Nilai Batas	Keterangan valid
0,807	0,743	0,888	0,3	Valid
0,782	0,820	0,693	0,3	Valid
0,648	0,765	0,735	0,3	Valid
0,850	0,762	0,847	0,3	Valid
0,833	0,574	0,866	0,3	Valid
0,661	0,677	0,733	0,3	Valid
0,730	0,625	0,839	0,3	Valid
0,679	0,705	0,780	0,3	Valid
0,744	0,676	0,673	0,3	Valid
0,762	0,376	0,617	0,3	Valid
0,733	0,648	0,556	0,3	Valid
0,525	0,42	0,757	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah spss, (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja (X1) , Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai jika item-total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

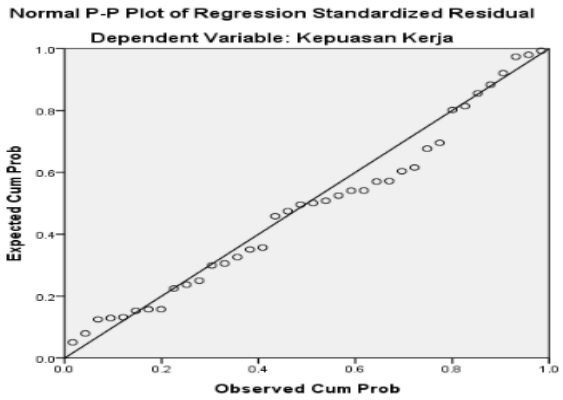
Variabel	*Cronbach's alpha*	Standar	Ket
Disiplin Kerja	0,920	0,600	Realiable
Kompetensi	0,871	0,600	Realiable
Kepuasan Kerja	0,924	0,600	Realiable

Sumber : Data Primer Diolah spss, (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil uji Normalitas

Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data ploting (titik-titik) yang menggambarkan data sesunggahnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas. Dan uji normalitas diperkuat dengan uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48639865
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.066
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Dari tabel 4 di atas, terlihat bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		

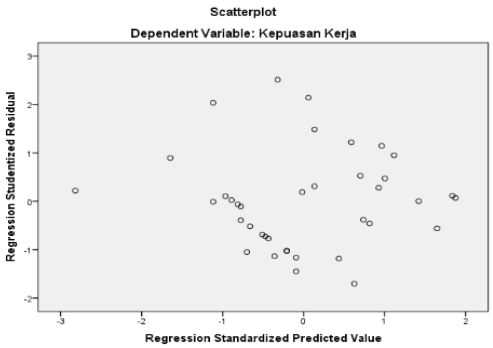
	Disiplin Kerja (X1)	1,000	1,000
	Kompetensi (X2)	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan tabel 6 uji multikolinearitas di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Kompetensi (X2) adalah 1,000 < 10,000 dan nilai Tolerance value 1,000 > 0,10 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c.Uji Heteroskedastisitas



(Sumber Data Spss Versi, 23)

Gambar 3. *Uji Heteroskedastisitas*

Berdasarkan gambar 2. uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (gergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748[a]	.559	.534	3.58463	2.197

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat bawha nilai *Durbin-Wiston* sebesar 2.197. Untuk menentukan nilai tabel *Durbin-Wiston* dapat dilihat berdasarkan tabel DW dengan tingkat kekeliruan 5% untuk variabel (k)=2 dan jumlah sampel (n)=38. Maka diperoleh batas bawah nilai (dL) = 1.3730 dan batas nilai tabel (DU) = 1.5937 Jika dilihat pada tabel pengujian nilai *Durbin-Wiston* maka diperoleh DU (1.5937) < DW (2.197) < 4 – DU (2,4063). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima nol, artinya tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 6. Uji Runs Test

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value[a]	-.01421
Cases < Test Value	19
Cases >= Test Value	19
Total Cases	38
Number of Runs	23
Z	.822
Asymp. Sig. (2-tailed)	.411

a. Median

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,411 lebih besar dari nilai alfa (**a**) yaitu 0,05 (0,411 > 0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.283	8.878		-.145	.886		
	Disiplin Kerja	.298	.122	.274	2.440	.020	1.000	1.000
	Kompetensi	.742	.120	.694	6.177	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= -1,283\ 0,298\ X_1 + 0,742\ X_2}$$

a. Konstantan = a = -1,283 artinya jika Disiplin Kerja dan Kompetensi konstan sama dengan nol maka Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bima sebesar 1,283.
b. Koefisien variabel = b1 = 0,298 artinya jika Disiplin Kerja pegawai naik sebesar 1% dimana Disiplin Kerja konstan maka Disiplin Kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bima naik sebesar 0,298.
c. Koefisien variabel = b2 = 0,742 artinya jika Kompetensi pegawai naik sebesar 1% dimana Kompetensi konstan maka Kompetensi pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bima naik sebesar 0,742.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil uji koefisien korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748[a]	.559	.534	3.58463	2.197

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Bedasarkan Tabel 6 nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,748. artinya tingkat keeratan hubungan antara Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja kuat sebesar 0,748 atau 74,8%.

Tabel 9. Skala Interval

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

Korelasi pada variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadp Kepuasan Kerja sebesar 0,748 (74,8%) berada pada interval 0,60- 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,748 yang berarti bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil uji koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748[a]	.559	.534	3.58463	2.197

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 8 nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,559 atau 55,9%. Artinya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bima yaitu sebesar 55,59% sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

5. Uji T

Tabel 11. Hasil uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.283	8.878		-.145	.886

	Disiplin Kerja	.298	.122	.274	2.440	.020
	Kompetensi	.742	.120	.694	6.177	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

H1. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa pengaruh disiplin kerja (x1) terhadap kepuasan kerja pegawai (y) adalah nilai sig. 0.02< 0.05 dan nilai thitung 2.440 > t tabel 1.689 maka H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (x1) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (y) secara signifikan. hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Dinsar, A., et.,al 2023), mengatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dan di perkuat oleh Pengaruh Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Bappeda Provinsi Sumatera Utara.

H2. Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa pengaruh variabel kompetensi (x2) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) adalah nilai sig. 0.000 <0.05 dan nilai t hitung 6,177 > t tabel 1.689 maka H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel kompetensi (x2) terhadap kepuasan kerja (y) secara signifikan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bima temuan penelitian ini telah menunjukan bahwa dimensi kepribadian dalam model ini berhubungan dengan kompetensi. Penelitian Ari Saputra (2016) menyebutkan secara keseluruhan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

6. Uji F

Tabel 12. Hasil Anova

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.529	2	284.765	22.161	.000[b]
	Residual	449.734	35	12.850		
	Total	1019.263	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

H3. Diduga disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (x1) dan kompetensi (x2) terhadap kepuasan kerja (y) adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan f hitung sebesar 22,161 > f tabel sebesar 3.27 hal tersebut

membuktikan bahwa H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur, I., 2024). menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh faktor Disiplin Kerja dan Kompetensi. Seorang pegawai yang telah memiliki jenjang pendidikan dan pelatihan yang tinggi, akan mampu menduduki jabatan atau posisi yang sesuai bidangnya atau unit kerjanya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Kesimpulan**
   a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bima.
   b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bima.
   c. Disiplin Kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bima.
2. **Rekomendasi**
   a. Bagi Instansi
      Dinas perlu menerapkan system pengawasan yang lebih optimal dan konsisten guna meningkatkan disiplin kerja serta penguatan kompetensi pegawai dengan mengadakan pelatihan secara berkala baik berbentuk workshop maupun soft skill dan perbaikan system penghargaan lingkungan kerja seperti system insentif, promosi dan penilaian kinerja yang transparan
   b. Bagi Peneliti Selanjutnya
      Diharapkan peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan atau komunikasi internal dan juga memperluas objek penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih general, penelitian dapat dilakukan pada instansi pemerintahan lain atau sector swasta, baik di tingkat kabupaten maupun provinsi, agar dapat dibandingkan karakteristiknya secara luas.

REFERENSI

Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.

Ajabar, S.IP., M.M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Andi, A. R., & Dinsar, A. (2024). Dimensi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, *14*(2), 224-232.

Anoraga, P. (2017). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.

Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, *13*(1), 82-90.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gilang, A. (2018). Good Corporate Governance Towards Employee Performance at Indonesian Energy Company.

Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Irmayanti, et al. (2020). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Nopitasari, E., & Krisnandi, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 14(1), 15-30.

Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *5*(1), 59-64.

Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *4*(1).

Sawitri, H.S.R., et al. (2019). The Sensitivity of Financial Position and Financial Behavior of Young Workers.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Susilowati, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Wibowo, A. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*.

Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.

Wibowo, U.D. (2021). Evaluasi Program Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 8(2), 173-184.