



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Rahmatul Kurnia¹, Jaenab², Khairul Amar³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespodensi: rahmatulkurniastiebima78@gmail.com

Diterima: 17-07-2026 | Disetujui: 23-07-2026 | Diterbitkan: 25-07-2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 45 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 35 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu ASN dan pegawai paruh waktu. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, studi pustaka, survei, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,691 dan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,315 dan nilai signifikansi 0,002 ($<0,05$). Secara simultan, disiplin kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 13,634 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,29 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,460 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim mampu menjelaskan sebesar 46% variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan penguatan kerja sama tim perlu terus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 45 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 35 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu ASN dan pegawai paruh waktu. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, studi pustaka, survei, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,691 dan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,315 dan nilai signifikansi 0,002 ($<0,05$). Secara simultan, disiplin kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 13,634 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,29 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,460 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim mampu menjelaskan sebesar 46% variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan penguatan kerja sama tim perlu terus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 13,634 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,29 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,460 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim mampu menjelaskan sebesar 46% variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan penguatan kerja sama tim perlu terus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja Pegawai.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Kurnia, R., Jaenab, J., & Amar, K. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5770-5781. <https://doi.org/10.63822/f84xaw47>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Dalam konteks instansi pemerintah, kualitas pelayanan publik yang diberikan sangat bergantung pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi suatu keharusan, termasuk dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta mampu memberikan kinerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta rendahnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan, norma, dan standar kerja yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap tugas yang diemban. Dengan disiplin yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga memberikan rasa pencapaian yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Namun, apabila disiplin kerja rendah, maka akan muncul berbagai permasalahan seperti keterlambatan, ketidakteraturan kerja, serta rendahnya kualitas hasil pekerjaan yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja.

Disiplin kerja meliputi berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, kesediaan untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung lebih produktif, lebih responsif terhadap perubahan, dan lebih terorganisir dalam melaksanakan tugas (Nazara & Yuliana, 2024). Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Menurut Wau (2021) disiplin kerja yang diterapkan dengan konsisten dapat memperkuat motivasi kerja pegawai, mengurangi tingkat ketidakhadiran, dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan.

Selain disiplin kerja, kerjasama tim juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dalam organisasi modern, pekerjaan jarang dilakukan secara individu, melainkan membutuhkan kolaborasi antarpegawai. Kerjasama tim yang efektif ditandai dengan adanya komunikasi yang baik, saling percaya, saling menghargai, serta adanya koordinasi yang jelas dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang mendukung kerjasama tim akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dan dihargai dalam bekerja.

Kerjasama tim, dukungan atasan, dan pengembangan karir adalah tiga aspek utama yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Kerjasama tim yang solid menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sementara dukungan atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, pengembangan karir memberikan ruang bagi karyawan untuk terus belajar dan mencapai potensi terbaik mereka. Kerjasama tim merupakan suatu keinginan yang ingin dilakukan oleh sejumlah orang untuk dapat memudahkan pekerjaan karyawan agar dapat ikut berkontribusi (Motivasi et al., 2022).

Menurut Lubis, (2021) kerjasama tim adalah bentuk kerja kelompok dengan keahlian yang saling melengkapi satu sama lain dalam mencapai tujuan serta visi dan misi yang sudah ditentukan sejak awal. Tentu saja dalam bekerja secara bersama sama pasti terdapat kendala seperti timbulnya masalah pribadi ataupun perbedaan pendapat, namun hal itu harus segera disingkirkan dan yang harus dilakukan adalah tim harus fokus terhadap tanggung jawab nya, fokus terhadap visi dan misi yang akan di capai, mengesampingkan masalah pribadi, dan bekerjasama untuk menciptakan ide-ide cemerlang. Dengan adanya kerjasama tim (teamwork) diperusahaan sangat dapat melengkapi atau meningkatkan kerjasama tim di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan, maka dari itu kerjasama tim yang biasanya beranggotakan orang-orang yang mempunyai perbedaan antara keahlian atau keterampilan yang dimiliki sebagai akibatnya karyawan dapat memberikan kekuatan atau kesuksesan seluruh individu yang bergabung di dalamnya untuk memiliki suatu kesamaan dapat menginginkan kesamaan tujuan.

Pada instansi pemerintah seperti Dinas Kelautan dan Perikanan, kerjasama tim menjadi sangat penting mengingat kompleksitas tugas yang melibatkan berbagai bidang, seperti pengelolaan sumber daya laut, pengawasan perikanan, serta pemberdayaan masyarakat pesisir. Setiap bidang memiliki keterkaitan satu sama lain, sehingga diperlukan koordinasi dan kerjasama yang baik agar program kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Tanpa adanya kerjasama tim yang baik, potensi terjadinya miskomunikasi, konflik kerja, dan keterlambatan penyelesaian tugas akan semakin besar.

Namun demikian, dalam praktiknya tidak semua pegawai merasakan tingkat kepuasan kerja yang sama. Perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, serta penerapan aturan organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja masing-masing individu. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, khususnya pada Dinas Kelautan dan Perikanan.

Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi yang terjadi di lapangan, serta sebagai bahan evaluasi bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja dan penguatan kerjasama tim. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni 2015,16)

Populasi Dan Sampel Penelitian, Sampling Penelitian

Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja di dinas kelautan dan perikanan kota Bima yang berjumlah 45 orang di kategorikan 26 orang ASN, 9 orang Pegawai Paruh Waktu, dan 5 orang

honorer. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan cara menaruh syarat dan kriteria eksklusif kepada sampel, dimana sampel pada penelitian ini yaitu ASN dan Pegawai paruh waktu yaitu 35 orang.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di lakukan pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Bima,
Alamat : Jalan Ksatria No. 07 Kota Bima Nusa Tenggara Barat Indonesia Telp. 0374-6448155
Email : kelutankotabima@gmail.com

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu survey penelitian, studi pustaka, pengisian kuesioner, dan dokumentasi.

1. Survey penelitian

Survei penelitian adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam berbentuk sampel dari sebuah populasi. Menurut Sugiono, (2018) metode survei adalah metode penelitian metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau masa saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel sosiologi atau psikologi dari sampel.

2. Studi pustaka

Menurut Mestika Zed (2003), Studi pustaka atau kepastakaan merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, mencatat membaca serta mengolah bahan penelitian.

3. Pengisian kuesioner

Kuesioner adalah sebuah teknik menghimpun data dari sejumlah orang atau responden melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2016). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dan pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.

4. Dokumentasi

menurut Sugiyono (2015) merupakan salah satu cara yang digunakan dalam memperoleh informasi dan data dalam bentuk dokumen, buku, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Butir pernyataan	Pearson corelation	R tabel	Keterangan
X1.1	0,547	0,300	Valid
X1.2	0,762	0,300	Valid
X1.3	0,499	0,300	Valid
X1.4	0,504	0,300	Valid
X1.5	0,524	0,300	Valid
X1.6	0,527	0,300	Valid
X1.7	0,570	0,300	Valid
X1.8	0,622	0,300	Valid
X1.9	0,564	0,300	Valid
X1.10	0,438	0,300	Valid
X2.1	0,551	0,300	Valid
X2.2	0,635	0,300	Valid
X2.3	0,580	0,300	Valid
X2.4	0,603	0,300	Valid
X1.5	0,597	0,300	Valid
X1.6	0,683	0,300	Valid
y.1	0,591	0,300	Valid
y.2	0,777	0,300	Valid
y.3	0,470	0,300	Valid
y.4	0,609	0,300	Valid
y.5	0,419	0,300	Valid
y.6	0,422	0,300	Valid
y.7	0,596	0,300	Valid
y.8	0,706	0,300	Valid
y.9	0,587	0,300	Valid
y.10	0,548	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1. Diatas dapat dilihat bahwa hasil Uji Validitas terhadap variabel disiplin kerja, kerja sama tim dan kepuasan kerja pegawai seluruh item pernyataan bernilai valid, hal ini di tunjukan dari nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,759	0,600	Reliabel
Kerja Sama Tim	0,651	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0,772	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Kerja Sama tim dan Kepuasan Kerja Pegawai diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600 yang artinya semua butir jawaban pada kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.957	7.185		.829	.413
	Disiplin Kerja	.488	.132	.482	3.691	.001
	Kerja Sama Tim	.647	.195	.433	3.315	.002
Data diolah: SPSS tahun 2025						

Berdasarkan tabel analisis regresi di atas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 5,957 + 0,488X_1 + 0,647X_2$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai *costanta* adalah 5,957, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) adalah 0 maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Bima turun sebesar 5,957.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,488 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,488.
3. Koefisien regresi variabel kerja sama tim (X2) sebesar 0,647 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan kerja sama tim (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,647.

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4. Koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.426	2.606
Data diolah : SPSS tahun 2026				

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,678. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 67,8%. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Interval Koefisien Korelasi	
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

Jadi korelasi hubungan disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,678 berada pada interval 060 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

5. Koefisien Determinasi

Dalam Koefisien Determinasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.426	2.606

Data diolah : SPSS tahun 2026

Berdasarkan tabel 5. Diatas dapat diketahui nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,460 menunjukan bahwa variabel disiplin kerja dan kerja sama tim hanya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 46% dan untuk 54% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
Model		B		Beta		
1	(Constant)	5.957	7.185		.829	.413
	Disiplin Kerja	.488	.132	.482	3.691	.001
	Kerja Sama Tim	.647	.195	.433	3.315	.002

Data diolah : SPSS tahun 2026

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,691 dan sig 0,001 selanjutnya akan dibanding dengan t tabel untuk $dk = n-2-1 = 35-2-1 = 32$ dan kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,694. Maka dapat disimpulkan nilai t hitung lebih dari t tabel ($3,691 > 1,694$) maka hipotesis H1 diterima. Dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H1 di terima.
2. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,315 dan nilai Sig 0,002 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk $dk = n-2-1 = 35-2-1 = 32$ dan kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,694. Maka dapat disimpulkan nilai t hitung lebih dari t tabel ($3,315 > 1,694$) maka hipotesis H2 diterima. Da nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,002 kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H2 di terima.

7. Uji f

Tabel 7. Hasil uji f

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	185.137	2	92.569	13.634
	Residual	217.263	32	6.789	
	Total	402.400	34		

Data diolah : SPSS tahun 2026

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Jika nilai f hitung $> f$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah tepat, artinya pengaruh secara bersama (simultan), dengan melihat nilai f tabel = f (k-1;n-k), $f = (3-1; 35-3)$, $F = (2;32) = 3,29$. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat F hitung sebesar 13,634

dan nilai F tabel adalah 3,29 sehingga nilai f hitung $>$ f tabel atau $13,634 > 3,29$ dan tingkat signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), dan Kerja Sama Tim (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,691 > 1,694$) maka Hipotesis H1 diterima. Dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H1 di terima.

2. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,315 > 1,694$) maka hipotesis H2 diterima. Dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,002 kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H2 di terima.

3. Pegaaruh Disiplin Kerja Da Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji f (simultan) bahwasanya disiplin kerja dan kerja sama tim berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian uji f diperoleh f hitung sebesar 13,634 dan nilai f tabel adalah 3,29 sehingga nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel atau ($13,634 > 3,29$) dan tingkat signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H3 di terima.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian maka dapat di ambil kesimpulan degan mengamati uji t dan uji f maka terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota bima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota bima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota bima.

SARAN

1. Dalam pelaksanaan disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota bima di nilai sudah baik, namun apabila lebih di prioritaskan dan di tingkatkan lagi akan semakin menjadi lebih baik. Kepuasan kerja pegawai juga harus selalu di perhatikan

- agar dapat bekerja secara berkesinambungan untuk mewujudkan Visi Dan Misi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Bima.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi variabel-variabel yang ada dengan meriset permasalahan terbaru seperti variabel kinerja pegawai, produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, D. M., Pratomo, D., & Utamie, Z. R. (2025). PENGARUH KERJASAMA TIM, DUKUNGAN ATASAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan Generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 3081-3102.
- Aidah, D. Z. N., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat: The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Bina Media Tenggara, Central Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 449-457.
- Anggriani, A., Adhim, C., & Shoalihin, S. (2025). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Analisis Kepuasan Kerja sebagai Mediator antara Motivasi dan Penempatan Kerja di Bidang Bina Marga PUPR Dompu. *The Journal of Business and Management Research*, 8(1), 199-213.
- Ardiansyah, F., Andriani, D., & Kusuma, K. A. (2024). Gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Ekonomi Bisnis*, 8(1), 25-38.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1 Januari), 94-102.
- Kurniawan, M. A., Kurniawan, Y. A., & Sari, N. P. (2025). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Malang. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 01-10.
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60-68.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(2), 058-079.
- Ponda, M., Pagiu, C., & Tangdialla, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bidang persidangan pada dprd kabupaten toraja utara. *Juria: Jurnal Ekonomi Utama*, 4(1), 19-30.
- Prsetiyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388-395.
- 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.

- Ramadhina, A., Anwar, M. K., & Purnamasari, I. G. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Ombudsman Republik Indonesia. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1916-1924
- Zarlianty, T. A., Addin, S., & Mujiaty, Y. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 138-153.