

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASURUAN

Mohammad Mahardika Maulana *¹

Nurul Akramiah ²

Yufenti Oktafiah ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan.

*e-mail: mahardikamaulana47@gmail.com¹, nurul.aidan04@gmail.com²,
oktavinty@gmail.com³

Abstrak

Latar belakang penelitian ini menyoroti pentingnya peningkatan kompetensi dan disiplin kerja dalam rangka mendorong kinerja pegawai, khususnya di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian sebanyak 65 responden dipilih menggunakan teknik cluster sampling. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kedua variabel juga berpengaruh positif dan signifikan. R^2 menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi dan penerapan disiplin kerja yang konsisten sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The background of this research highlights the importance of improving competency and work discipline in order to boost employee performance, particularly in government environments. This study aims to analyze the influence of competency and work discipline on employee performance at the General Affairs Office of the Pasuruan Regency Regional Secretariat. The research method used a quantitative approach with a survey design. A sample of 65 respondents was selected using cluster sampling. Data were obtained through questionnaires, interviews, and literature review, then analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that competency and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, both variables also have a positive and significant effect. The R^2 indicates that variations in employee performance are explained by competency and work discipline, while the remainder is influenced by other factors outside this study. These findings confirm that improving competency and consistently implementing work discipline are crucial for optimizing employee performance in government agencies.

Keywords : Competence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintahan, adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai tercermin dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan visi dan misi organisasi. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan memegang peranan penting dalam memperlancar kelancaran tugas administrasi, pelayanan, dan kerja sama antar bagian dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi merupakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan, menurut Busro (2018), mencakup hasil dari berbagai tugas yang diselesaikan oleh seorang pekerja di dalam organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Mewujudkan visi dan tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan akuntabel merupakan tujuan akhir dari kinerja ini.

Kapasitas seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi inilah yang menentukan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghifary (2015), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah cara pekerja memenuhi tanggung jawabnya secara efektif sekaligus mencerminkan tujuan perusahaan.

Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai apakah faktor kompetensi dan kedisiplinan menjadi penyebab utama menurunnya kinerja tersebut. Menurut Sutrisno (2019) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efisien dan memberikan pekerjaan berkualitas tinggi. Kompetensi ini terdiri dari kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan. Selain itu, pekerja yang kompeten lebih mampu berinovasi dan mengatasi hambatan, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi. Pegawai mampu bekerja secara konsisten dan efisien karena disiplin kerja yang meliputi menaati peraturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab atas tindakannya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan kompetensi yang cukup akan berpeluang besar untuk bekerja maksimal, mencapai tujuan, dan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan perusahaan. Di sisi lain, pencapaian kinerja optimal mungkin terhambat oleh kelemahan pada salah satu bidang tersebut.

Melalui penelitian ini, Penulis ingin mengkaji lebih dalam hubungan antara **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan”** guna memberikan masukan yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah.

KAJIAN TEORI

Kinerja pegawai menyatakan Busro (2018) merupakan puncak dari segala tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tugas yang diberikan, dengan tujuan mencapai visi dan misi organisasi, serta dengan kemanjuran, efisiensi, dan akuntabilitas yang utuh. Kinerja karyawan, di sisi lain, juga mengacu pada seberapa baik pekerja menyelesaikan pekerjaannya, yang menunjukkan kualitas yang diinginkan perusahaan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Waktu kerja
- d. Kerjasama

Kompetensi sangat penting untuk membantu pelaksanaan tugas guna menjamin keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kapasitasnya untuk mencapai tujuannya. Dalam kaitannya dengan organisasi publik, tanggung jawab SDM terutama berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk melayani masyarakat dengan standar setinggi mungkin agar dapat terus dipandang oleh masyarakat sebagai lembaga yang berkinerja baik dan bertanggung jawab.

- a. Keterampilan / Skill
- b. Pengetahuan
- c. Konsep diri (sikap)
- d. Sifat / trait
- e. Motif

Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja atau anggota suatu organisasi dalam menaati kebijakan, pedoman, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi disebut dengan disiplin kerja. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap tugas ketenagakerjaan, peraturan, dan jam kerja. Suasana kerja yang lebih terorganisir dan profesional dapat tercipta, serta produktivitas dan efisiensi kerja dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang kuat. Sutrisno (2016:89).

- a Taat terhadap aturan waktu
- b Taat terhadap peraturan perusahaan
- c Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d Taat terhadap peraturan lainnya

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 65 Serta pengambilan sampel menggunakan teknik cluster sampling. Cluster sampling adalah jenis pengambilan sampel dengan cara membagi populasi kedalam kelompok, namun setiap kelompok tersebut harus mewakili objek penelitian. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 65 responden. Maka peneliti menggunakan cluster sampling

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

Asymp Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0.01	0.05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai sig. 0.95 > 0.05 dapat dikatakan normal, artinya model ada regresi variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), mempunyai data yang berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 2
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai Deviation from Liniearity	Sig. Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai	0.544	0.05	Hubungan Linier
Disiplin Keraja (X2)		0.396	0.05	Hubungan Linier

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel > 0.05 dimana hasil nilai sig. Deviation from Liniearity yang didapat adalah : Kompetensi 0.544 dan Disiplin Kerja 0.396. Dari hasil diatas, semua variabel independen menunjukkan bahwa nilai sig. Deviation from Liniearity >0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

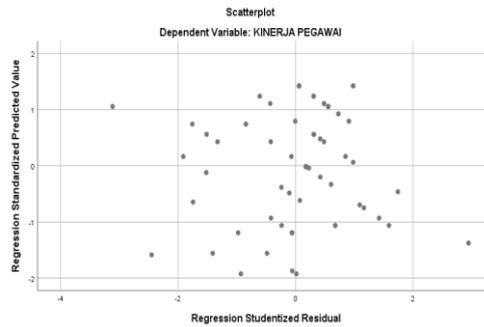
Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0.833	1.200	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)		0.833	1.200	

Sumber: Data diolah Peneliti 2025

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance Value Variabel Kompetensi (X1) adalah 0.833 > 0.1, Disiplin Kerja (X2) adalah 0.833 > 0.1 dapat disimpulkan bahwa semua nilai Tolerance Value Variabel independen > 0.1. Sedangkan nilai VIF harus < 10.00, dimana hasil yang didapat dari variabel Kompetensi (X1) adalah 1.200 < 10.00, Disiplin Kerja (X2) adalah 1.200 dapat disimpulkan bahwa semua nilai VIF Variabel independen < 10.00. Sehingga dapat disimpulkan pula bahwa variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), tidak terjadi multikolinieritas dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel dependen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasar atas Gambar 1 Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa ZPRED dan SRESID menunjukkan penyebaran titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta menyebar luas diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk memprediksi variabel independen Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

2. Analisis Koefisien Determinasi Square (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur besarnya konstribusi variabel independen (X) terhadap variasi (naik turunnya) variabel dependen (Y). Pemilihan adjusted R² karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi (R²). Kelemahannya adalah, bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan atau variabel independen, maka R² dapat naik/turun apabila jumlah Variabel independen ditambahkan dalam model (Ghazali,2018). Dasar pengambilan keputusan koefisien determinasi (R²) adalah jika nilai R-Square sebesar 0.25 maka dikategorikan lemah, jika nilai R-Square sebesar 0.50 dikategorikan moderat, dan jika nilai R-Square sebesar 0.75 dikategorikan kuat. Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji R Square

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R-Square
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0.804 ^a	0.646
Disiplin Kerja (X2)			

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 21 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0.646 sehingga nilai R-Square dikategorikan sangat kuat, artinya adalah 2 variabel independen yaitu Kompetensi (X1) , Disiplin Kerja (X2) memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Nilai 0.646 memberikan pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 64.6% ditentukan oleh variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F mencerminkan apakah semua variable independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Uji F (Uji Signifikansi secara Simultan)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	5,269	3.143	0.000	H ₁ diterima
Disiplin Kerja (X2)					

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas 5 uji pada variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) secara silmutan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan dengan menggunakan taraf kesalahan 5% atau (0.05) yaitu $F_{tabel} = (df1:df2)$ atau $(k:n-k)$ $(2:65-2)$ $(2:63 = 3.143$, dengan nilai $sig, 0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,269 > 3.143$, aritinya H₁ diterimah dan H₀ ditolak atau Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen, yang artinya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	7.154	1.669	0.000	H ₁ diterima
Disiplin Kerja (X2)		4.260	1.669	0.000	H ₂ diterima

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 7 Berdasarkan menunjukkan bawah hasil uji t pada masing-masing variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan nilai t_{tabel} yaitu $(a (df = n - k) t : (5\% ; (df= 65-2) t = (0,05 ; 63) = 1.669$. Variabel Kompetensi (X1) hasil $sig. 0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $7.154 > 1.669$, dan Variabel Disiplin Kerja nilai $sig 0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.260 > 1.669$. Sehingga Variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $56.510 > 3.143$ dan nilai $sig. 0.000 < 0.05$, artinya adalah hipotesis yang pertama yaitu H₀ ditolak dan H₁ diterimah. Hasil nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara silmutan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.646 atau 64.6% artinya varians dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) melalui model sebesar 64.6%. Hasil nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden untuk variabel independen dan variabel dependen dikategorikan sangat baik. Variabel Kompetensi (X1) memiliki rata-rata sebesar 3.4 dan nilai rata-rata indikator terbesar terdapat pada indikator daya ingat pada butir 1 pernyataan pengetahuan sebesar 2.89. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.6 dan nilai rata-rata terbesar indikator terdapat pada indikator Taat terhadap peraturan lainnya sebesar 2.85. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.8 dan nilai rata-rata terbesar indikator terdapat pada indikator kerjasama pada butir pernyataan kerjasama Bagaimana anda mampu bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama diperoleh rata-rata sebesar 3.31.

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, status perkawinan, masa kerja, pendidikan terakhir. Jenis kelamin tertinggi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang mendominasi bekerja ada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan adalah pria dengan jumlah

responden 36 orang (55.4%). Umur dengan hasil tertinggi yang bekerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan paling mendominasi adalah umur kisaran antara 41-30 tahun dengan jumlah responden 65 orang. Untuk karakteristik responden menurut masa kerjanya yang paling mendominasi paling lama adalah masa kerja diatas 6-10 tahun lebih dengan jumlah responden 43 orang (66.2%). Pendidikan responden yang diperoleh dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang paling mendominasi bekerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan adalah SMA/Sederajat/ dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (38%). Status perkawinan responden yang diperoleh dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang paling mendominasi bekerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sudah menikah dengan jumlah responden 38 (58.5%).

2. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.154 > 1.669$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, artinya adalah hipotesis yang kesatu H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Kompetensi (X1) merupakan kompetensi yang kuat seperti pengetahuan yang relevan, kemampuan teknis yang sesuai, dan fleksibilitas akan lebih mampu melakukan tugas dengan cepat dan berhasil. Pegawai dengan kompetensi kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan bekerja lebih efisien. Selain itu, pekerja yang kompeten cenderung lebih kreatif dan mampu memberikan jawaban yang lebih baik terhadap permasalahan yang mereka hadapi, sehingga bermanfaat bagi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, peluang seorang karyawan untuk mencapai kinerja optimal meningkat seiring dengan tingkat pekerjaannya. Menurut Al mamary et al. (2020).

Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,3, dengan 2 indikator tertinggi dikategorikan baik yang meliputi indikator Pengetahuan yang anda miliki sesuai dengan kebutuhan di sektor tempat anda bekerja dengan nilai rata-rata 4,4 dengan nilai rata-rata indikator mengembangkan keterampilan baru yang dibutuhkan dalam pekerjaan anda 4,4. Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi (X1) mendominasi meningkatkan kinerja pegawai di Bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa indikator Pengetahuan yang anda miliki sesuai dengan kebutuhan di sektor tempat anda bekerja memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,4 dengan kategori baik, artinya adalah responden sangat mampu dalam pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.260 > 1.669$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, artinya adalah hipotesis yang kedua H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Disiplin kerja merupakan pegawai yang disiplin cenderung terorganisir dengan baik, tepat waktu, dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas sesuai protokol. Karyawan yang mempraktikkan disiplin ini akan lebih mampu mengatur waktu dan sumber dayanya, sehingga memungkinkan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan hasil terbaik. Selain itu, disiplin kerja meningkatkan akuntabilitas dan dedikasi karyawan, sehingga meningkatkan hasil dan kualitas kerja. Karyawan dengan disiplin yang kuat akan lebih mampu untuk tetap fokus dan tidak menunda-nunda yang pada akhirnya membantu perusahaan beroperasi lebih baik. Menurut Anwar & Ali (2021).

Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.6, dengan kedua indikator tertinggi dikategorikan dengan dua indikator tertinggi sangat baik yang meliputi indikator taat terhadap aturan waktu (memastikan selalu datang tepat waktu di tempat kerja) dengan nilai rata-rata sebesar 4.9 indikator taat terhadap peraturan perusahaan (memahami pendoman berpakaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti mengenakan pakaian yang sopan dan rapi) dengan nilai rata-rata sebesar 4.9. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin kerja (X2) sangat mendominasi atau sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa indikator taat terhadap peraturan waktu memiliki nilai rata-rata tertinggi 4.9 dengan kategori sangat baik, artinya adalah responden sangatlah mampu taat terhadap peraturan waktu.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian secara silmutan (uji F) menunjukkan bahwa, variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Artinya adalah, kinerja pegawai yang baik akan mudah dalam tercapainya sebuah tujuan perusahaan, entah itu terlaksananya kegiatan KDH/WKDH dalam acara giatnya ataupun dalam memperoleh profit perusahaan. Kinerja pegawai

- yang baik dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja jika kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efisien dan memberikan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan kompetensi yang cukup akan berpeluang besar untuk bekerja maksimal, mencapai tujuan, dan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa, variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Artinya adalah, seorang pegawai yang mempunyai kemampuan kompetensi yang kuat seperti pengetahuan yang relevan, kemampuan teknis yang sesuai, dan fleksibilitas dengan kompetensi kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga bermanfaat bagi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, peluang seorang karyawan untuk mencapai kinerja optimal meningkatkan sering dengan tingkat pekerjaannya.
 3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa, variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Artinya adalah, kinerja pegawai seorang pegawai yang baik pegawai yang disiplin cenderung terorganisir dengan baik, tepat waktu dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas sesuai protokol. Karyawan yang mempraktikkan disiplin ini akan lebih mampu mengatur waktu dan sumber dayanya, sehingga memungkinkan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan hasil terbaik. Selain itu disiplin kerja meningkatkan akuntabilitas dan dedikasi karyawan, sehingga meningkatkan hasil dan kualitas kerja. Karyawan dengan disiplin yang kuat akan lebih mampu untuk tetap fokus dan tidak menunda-nunda, yang pada akhirnya membantu perusahaan beroperasi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguistini, N. (. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Anwar, E. &. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Al mamary, Y. H. (2020). *Impact Of ompetencies on Employee Performance : A Structural. Journal of Management*
- Anwar, K. &. (2021). *The Impact of Work Discipline on Employee Performance : Evidence from public Sector Organizations. Journal of Public Administration and Governance, 11 (2), 45-60.*
- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Dewi, S. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghifary. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P. &. (2015). *Kompetensi Plus: Teori ,Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta. Jakarta: Gramedia -Pustaka Utama.
- Khairinal. (2016). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Jakarta. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Notoatmodjo, s. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.