

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan

a. Profil Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu bagian lingkungan pemerintahan Kabupaten Pasuruan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang cukup luas, meliputi seluruh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Program kerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan meliputi program pelayanan administrasi dan tata usaha perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur, program peningkatan disiplin aparatur, serta program peningkatan pelayanan kedinasan kepala daerah/wakil kepala daerah.

Gambar 2

Foto Kantor Bagian Umum Kabupaten Pasuruan

Sumber : www.bagum.pasuruankab.go.id

b. Struktur Organisasi

Gambar 3

**Struktur Organisasi Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah
Kabupaten Pasuruan**

Sumber: www.bagum.pasuruankab.go.id

c. Visi dan Misi

Bagian Umum merupakan bagian terpenting dalam pemerintahan kabupaten pasuruan, oleh karena itu visi dan misinya mengikuti Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Antara lain, yaitu : Visi Pemerintah Kabupaten Pasuruan “Menuju Kabupaten Pasuruan yang Sejahterah, Maslahat dan Berdaya Saing Secara Internasional”

1) Misi Pemerintah Kabupaten Pasuruan

- a) Mengukur kualitas dan produktivitas keluaran sektor persektor keseluruhan dan produk-produk unggulan Kabupaten Pasuruan melalui penguatan kelembagaan sosial dan meningkatkan nilai tambah ekonomi desa yang berbasis masyarakat dengan cara mempermudah aspek legal dan pembiayaan dalam rangka percepatan pembangunan daerah menuju kesejahteraan masyarakat yang maju;
- b) Menentukan basis pengembangan religiusitas dan intelektualitas dengan memahami basis sosial budaya, guna mewujudkan kohesi sosial bermasyarakat;
- c) Meningkatkan kualitas infrastruktur untuk meningkatkan produktivitas dan aksesibilitas memaksimalkan fokus timur dengan memperhatikan pemanfaatan segenap potensi

sumber daya alam secara tanggungjawab dan berkelanjutan sebagai bentuk konservasi lingkungan di Kabupaten Pasuruan;

- d) Melaksanakan dan mempertahankan reformasi birokrasi yang mencerminkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang inovatif, bersih, efektif, akuntabel, dan demokratis berbasis pada teknologi informasi;
- e) Meningkatkan nilai akademik terhadap pendidikan formal dan non formal sebagai wujud afirmasi pendidikan karakter di Kabupaten pasuruan.

B. Analisis Deskriptif Penelitian

Gambar umum responden digunakan untuk mengetahui indentitas responden secara umum dan menyeluruh. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, masa kerja, pendidikan terakhir. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan membagikan link google form kepada 65 responden atau melalui via whatsapp secara langsung di Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

1. Deskripsi Responden Penelitian

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel:

Tabel 4

Analisis Deskriptif Jenis Kelamin

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	36	55,4%
2	Perempuan	29	44,6%
	Total	65	100%

Sumber: Data Primer diolah Penelitian 2025

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki diperoleh sebanyak 36 orang (55,4%) dan responden dengan jenis kelamin wanita diperoleh sebanyak 29 orang (44,6%). Dari hasil data tersebut data disimpulkan bahwa jumlah responden pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pasuruan lebih dominan berjenis kelamin laki-laki dari pada wanita.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5

Analisis Deskriptif Berdasarkan Umur

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	21-25	23	35,4%
2	26-30	32	49,2%
3	31-35	4	6,2%
4	36-41	6	9,2%
	Total	65	100%

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa responden yang memiliki umur antara 21-25 tahun sebanyak 23 orang (35,4%), responden yang berumur antara 26-30 tahun sebanyak 32 oarng (49,2%), responden yang berumur antara 31-35 (6,2%), dan responden yang memiliki umur 36-41 (9,2%). Dari hasil data tersebut data disimpulkan bahwa responden kebanyakan berusia antara 26-30 tahun , umur 21-25 kebanyakan adalah pegawai baru atau *fresh graduate*, dan yang memiliki umur 31-35 tahun kebanyakan pegawai lama dan yang berumur 36-41 pegawai kebanyak pegawai lama atau senior yang sudah berkerja > 10 tahun, dan pada sistem pemerintahan jika umur seorang pegawai > 60 tahun maka sudah dinyatakan pensiun dan berhak mendapatkan uang pesangon.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Masa Kerja

Tabel 6

Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-3 Tahun	21	32,3%
2	6-10 Tahun	43	66,2%
3	10 Tahun	1	1,5%
	Total	65	100%

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 21 orang (32,3%), responden yang memiliki masa kerja dari 6-10 tahun sebanyak 43 orang (66,2%) dan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 1 orang (1,5%). Dari hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang paling mendominasi adalah responden dengan masa kerja > 10 tahun dikarenakan di Bagian Umum banyak pegawai yang dimutasi oleh atasannya, dengan tidak melihat masa kerjanya, dengan alasan pindah posisi ataupun karena kerjanya yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7

Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	SD	10	15%
2	SMP	20	31%
3	SMA	25	38%
4	S1	9	14%
5	S2	1	2%
	Total	65	100%

Sumber : Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi dengan lulusan SD sebanyak 10 (15%) SMP sebanyak 20 (31%) SMA/Sederajat yaitu sebanyak 25 orang (38%), responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang (14%) responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (2%). Dari hasil data tersebut data disimpulkan bahwa responden didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat dengan status pegawai mereka PPPK, responden dengan lulusan S1 dan S2 biasanya menempati jabatan paling tinggi di Bagian Umum sendiri meliputi kepala bagian dan sub bagian.

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 8

Analisis Deskripsi Perkawinan

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	27	41,5%
2	Sudah Menikah	38	58,5%
	Total	65	100%

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa responden yang yang belum menikah diperoleh sebanyak 27 orang (41,5%%), responden yang sudah menikah diperoleh sebanyak 38 orang (58,5%). Dari hasil data tersebut, data disimpulkan bahwa responden lebih banyak yang sudah menikah daripada yang belum menikah, dikarenakan pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dominasi sudah berumah tangga.

C. Uji Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Valid atau tidaknya *instrument* dalam penelitian ini diketahui melalui uji validitas, yaitu uji *pearson* dengan menggunakan aplikasi SPSS yang dilakukan terhadap kuesioner dengan 13 butir pernyataan terhadap 65 responden. Nilai r_{tabel} untuk $N= 65$ dengan $df=2$ dan taraf kepercayaan sebesar 5% yaitu sebesar 0,2027. Dasar pengambilan

keputusan adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > 0,2027$, maka butir pernyataan tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < 0,2027$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

TABEL 9

Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig.	Nilai Batas	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,769	0,2027	0,000	0,65	Valid
	X1.2	0,862	0,2027	0,000	0,65	Valid
	X1.3	0,823	0,2027	0,000	0,65	Valid
	X1.4	0,718	0,2027	0,000	0,65	Valid
	X1.5	0,736	0,2027	0,000	0,65	Valid

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kompetensi (X1) diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh hasil yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini ditemukan r_{tabel} untuk sampel 65 yaitu 0,2027 dan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua sistem pernyataan setiap indikator adalah valid.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig.	Nilai Batas	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,724	0,2027	0,000	0,65	Valid
	X2.2	0,873	0,2027	0,000	0,65	Valid
	X2.3	0,869	0,2027	0,000	0,65	Valid
	X2.4	0,837	0,2027	0,000	0,65	Valid

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh hasil yang valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini ditemukan r_{tabel} untuk sampel 65 yaitu 0,2027 dan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua sistem pernyataan setiap indikator adalah valid.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig.	Nilai Batas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,718	0,2027	0,000	0,65	Valid
	Y1.2	0,835	0,2027	0,000	0,65	Valid
	Y1.3	0,819	0,2027	0,000	0,65	Valid
	Y1.4	0,453	0,2027	0,000	0,65	Valid

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja pegawai (Y) diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh hasil yang valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini ditemukan r_{tabel} untuk sampel 65 yaitu 0,2027 dan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua sistem pernyataan setiap indikator adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Khairinal (2016) mengartikan reliabilitas sebagai derajat konsistensi hasil pengukuran. Suatu pengukuran dikatakan reliabel bila dilakukan beberapa kali dan hasilnya konsisiten. Tujuan dari uji instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $\alpha > 0,06$, maka pernyataan tersebut reliabel.
- b. Jika nilai $\alpha < 0,06$, maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,841	0,06	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,846	0,06	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,669	0,06	Reliabel

sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Dari tabel diatas, hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,06. Variabel Kompetensi (X1) diperoleh hasil sebesar 0,841, Variabel Disiplin Kerja(X2) diperoleh hasil sebesar 0,846, dan untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebesar 0,669. Dengan demikian masing masing variabel dari kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Indikator Kompetensi (X1) Disipli Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai terbukti reliabel atau bahkan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel yaitu apabila dilakukan pengukuran ulang, maka data yang didapat akan konsisten dari dalam waktu jangka panjang.

D. Analisis Deskripsi Variabel Peneliti

Analisi deskripsi kuesioner responden digunakan untuk menggambarkan suatu tanggapan responden melalui kuesioner mengenai

variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan skor dalam penelitian ini mempunyai nilai tertinggi dengan nilai 5 dengan pertanyaan Sangat Setuju, sedangkan nilai terendah dengan nilai 1 dengan pernyataan Sangat Tidak Setuju. Dengan jumlah sebanyak 65 responden pada setiap variabel penelitian yang meliputi Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y). Terdapat 5 jawaban untuk setiap item pernyataan yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, Netral (N) bernilai 3, Setuju (S) bernilai 4, dan Sangat Setuju (SS) bernilai 5. Berdasarkan nilai rentang skala tersebut maka dilakukan deskripsi pada setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 13
Keterangan Nilai Interval

No	Interval Skor	Kategori
1	1 - 1,8	Sangat Tidak Baik
2	1,9 - 2,6	Kurang Baik
3	2,7 - 3,4	Netral
4	3,5 - 4,2	Baik
5	4,3 - 5	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

1. Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)

Dalam membahas Kompetensi sering disebut dengan Kompetensi. Jenis Kompetensi ini mencakup kemampuan kognitif individu dan kapasitasnya untuk beradaptasi secara efektif dengan

lingkungan yang dinamis dan rumit. (Wibowo,2017). Berdasarkan data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 65 responden ada 5 pernyataan untuk mengukur variabel Kompetensi (X1). Berikut hasil deskripsi variabel Kompetensi (X1) berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 14
Deskriptif Jawaban Kompetensi (X1)

Indikator	Alternatif Jawaban						Rentang Interval	Kategori
	SS	S	N	TS	STS	Jumlah		
	5	4	3	2	1			
Keterampilan X1.1								
Saya bisa mengembangkan keterampilan baru yang dibutuhkan dalam pekerjaan	30	32	3	0	0	65	4,4	Sangat Baik
	150							
	128	9	0	0	287			
Pengatahuan X1.2								
Saya yakin bahwa pengetahuan yang saya miliki telah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan sektor kerja saya saat ini	33	28	4	0	0	65	4,4	Sangat Baik
	165	112	12	0	0	289		
Sikap X1.3								
Saya bisa menjalankan tugas pekerjaan dengan sikap profesional sesuai dengan standar perusahaan	28	33	4	0	0	65	4,3	Sangat Baik
	140	132	12	0	0	284		

Sifat/trait X1.4								
Saya bisa menunjukkan sikap konsisten dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab dalam pekerjaan	28	34	3	0	0	65	4,3	Sangat Baik
	140	136	9	0	0	282		
Motif X1.5								
Saya merasa termotivasi kepada atasan saya untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan saya	29	31	5	0	0	65	4,3	Sangat Baik
	145	124	15	0	0	284		
	Nilai Rata-rat rentang interval variabel Kompetensi (X1)						4,3	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa pada variabel Kompetensi memiliki 5 (lima) indikator dengan 1 butir pernyataan. Tanggapan responden terhadap indikator Keterampilan X1.1 mengenai keterampilan numerik mendapatkan jawaban sangat setuju dari responden dengan nilai rata-rata 4,4 (sangat baik, artinya bahwa para Pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sangat mampu mengerjakan tugas tugas yang diberikan oleh atasannya dan mereka sangat mengetahui tingkat Kemampuan mereka sangat mengetahui tingkat kemampuan mereka sendiri dalam keterampilan yg dia miliki. 1 butir pernyataan dari indikator Pengetahuan mendapat jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,4 (sangat baik) artinya para pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sangat mampu memahami apa yang mereka baca dan mereka dengar serta sangat mampu dalam menyampaikan pendapat dengan sesama rekan kerja. 1 butir pernyataan dari indikator sikap

mendapatkan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,3 (sangat baik), artinya 90% para pegawai kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan memiliki sikap sopan dan guyup kepada semua pegawai di Bagian Umum. 1. butir pernyataan dari indikator sifat/trait mendapatkan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,3 (sangat baik) artinya pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan mampu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerja dengan karakter (atribut) yang unik. 1 butir pernyataan dari indikator motif mendapat jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,3 (sangat baik), artinya pegawai kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai kemampuan dalam memotivasi untuk mempengaruhi perilaku ke arah aktivitas atau tujuan tertentu.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel Kompetensi (X1) sebesar 4,3 dan dikategorikan sangat baik. Hal ini dikarenakan pernyataan yang diajukan mendapat respon sangat setuju dari responden. Artinya, dalam membahas kompetensi disebut dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam bidang tertentu. (Wibowo 2016:271). Pernyataan ini membuktikan bahwa Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Menurut Sutrisno (Harjoyo 2026:129), perilaku yang sesuai dengan norma dan prosedur kerja yang sesuai disebut dengan disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai tindakan dan tingka laku yang mengikuti peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 65 responden ada 4 pernyataan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (X2). Berikut hasil deskriptif variabel Disiplin Kerja (X2) berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 15
Deskripsi Jawaban Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Alternatif Jawaban						Rentang Interval	Kqtegori
	SS	S	N	TS	STS	Jumlah		
Saya memastikan kehadiran tepat waktu dengan menerapkan manajemen waktu yang baik serta menjadikan kedisiplinan sebagai prioritas kerja	5	4	3	2	1			
Taat terhadap aturan waktu								
Saya memastikan selalu datang tepat waktu di tempat kerja	38	28	7	0	0	65	4,9	Sangat Baik
	190	112	21	0	0	323		
Taat terhadap peraturan Peraturan								
Saya bisa mematuhi pedoman berpakaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti mengenakan pakaian yang sopan dan rapi	19	33	13	0	0	65	4,9	Sangat Baik
	95	132	39	0	0	266		
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan								
Saya bisa memastikan bahwa melaksanakan tugas saya sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban jabatan yang diemban	32	24	9	0	0	65	4,3	Sangat Baik
	160	96	27	0	0	283		

Taah terhadap peraturan lainnya							4.3	Sangat Baik
Saya bisa bertanggung jawab untuk menjaga nama baik perusahaan dengan mematuhi semua peraturan yang berlaku bagi pekerja	34	22	9	0	0	65		
	170	88	27	0	0	285		
Total Nilai Variabel Disiplin Kerja (X2)							4,6	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 15 diatas, dapat diketahui bahwa 1 butir pernyataan dari indikator Taat terhadap aturan waktu mendapatkan jawaban sangat setuju dari responden dengan nilai rata-rata 4,9 artinya pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan paham dengan taat terhadap aturan waktu mereka memiliki serta mempunyai kepercayaan diri yang kuat dalam menjalankan pekerjaan yang mereka lakukan. 1 butir pernyataan dari indikator Taat terhadap peraturan perusahaan mendapat jawaban sangat baik dengan nilai rata-rata 4,9 artinya bahwa pegawai Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan mampu dalam Taat terhadap peraturan di Bagian Umum berkaitan dengan pedoman dasar untuk berpakaian dan berperilaku di tempat kerja. 1 butir pernyataan dari Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan mendapat jawaban Netral dengan nilai Rata-Rata 4,3 artinya bahwa pegawai kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, tanggungjawab, dan kewajibannya serta cara seseorang berinteraksi dengan unit kerja lainnya. 1 butir pernyataan dari indikator Taat terhadap peraturan

lainnya mendapatkan jawaban Netral dengan nilai Rata-Rata 4,3 artinya yaitu pegawai kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Pasuruan Taat terhadap peraturan lainnya peraturan yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pekerja di Bagian Umum.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Sutrisno (2018), kinerja pegawai adalah hasil dari semua kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan maksud untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, dan dilaksanakan dengan penuh kemandirian, ketekunan dan akuntabilitas. Berdasarkan data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 65 responden, ada 4 pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai. Berikut hasil deskriptif variabel kinerja pegawai berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 16

Deskriptif Jawaban Kinerja Pegawai

Indikator	Alternatif Jawaban						Rentang Interval	Kategori
	SS	S	N	TS	STS	Jumlah		
	5	4	3	2	1			
Kualitas Kerja								
Saya mampu menjaga konsisten dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi	23	34	8	0	0	65	4,3	Sangat Baik
	115	136	24	0	0	275		
Kuantitas Kerja								
Saya bisa mengatur prioritas agar dapat	26	29	10	0	0	65	4,3	Sangat Baik
	130	116	30	0	0	276		

menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang diharapkan								
Waktu Kerja								
Saya bisa mengatur waktu kerja agar tugas-tugas dapat selesai tepat waktu	21	38	6	0	0	65	4,8	Sangat baik
	105	152	60	0	0	317		
Kerja sama								
Saya mampu berkerjsama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama	17	39	9	0	0	65	5,9	Sangat baik
	85	156	90	0	0	331		
Total Nilai Variabel Kinerja Pegawai (Y)							4,8	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2015

Berdasarkan tabel 16 diatas, dapat diketahui Bahwa 1 butir pernyataan dari indikator kualitas kerja mendapat jawaban sangat setuju dan responden dengan nilai rata-rata 4,3 (sangat baik) artinya bahwa 90% semua pegawai kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan selalu memperhatikan kerjaan berkualitas tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan menyelesaikan tugas dengan sukses bebas dari kesalahan, dan memberikan hasil berkualitas tinggi. 1 butir pernyataan dari indikator Kuantitas kerja mendapat jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,3 (sangat baik) artinya para pegawai kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan mampu mengerjakan jumlah pekerjaan yang banyak dengan efektif dan efisien serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. 1 butir pernyataan dari indikator waktu kerja mendapat jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,8 (sangat baik) artinya pegawai kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten

Pasuruan mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan oleh atasannya dan ,mereka mampu dalam mengoptimalkan waktu luang untuk kegiatan lainnya. 1 butir pernyataan dari indikator kerjasama mendapat jawaban nilai rata-rata 5,9 (sangat baik) artinya sebanyak 90%seluruh pegawai kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan mampu bekerja sama dengan rekan kerja, berkomunikasi dengan baik, dan bekerja dalam kelompok dan berkerja yang produktif dan bagaia serta tercapainya tujuan bersama juga sangat dipengaruhi oleh kerja sama tim yang efektif.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui model regresi yang baik, apabila variabel yang diteliti mempunyai konstribusi normal atau mendekati normal ada dua cara, yaitu grafik dan uji stastistik. Penelitian ini akan menggunakan uji stastistik one Sample Kolmogorof- Smirnov. Suatu data dilakukan normal, jika mempunyai nilai signifikan lebih dari 0,05. Atau dengan cara memperhatikan titik-titik pada normalitas dari variabel dependen. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti

garis diagonal, maka model. Regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 17

Hasil Uji One-Sample Kolmogroff-Smirnov Test

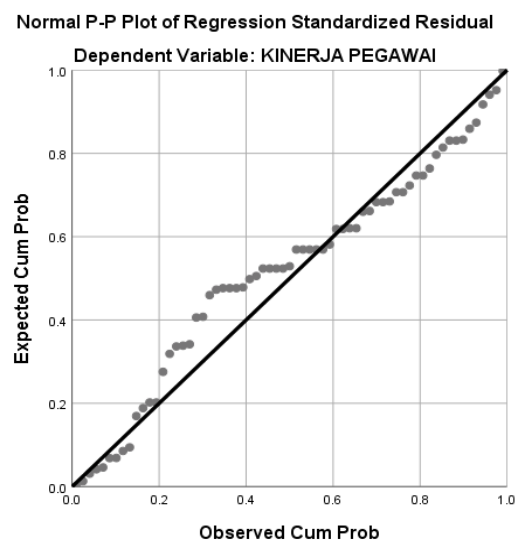
Asymp Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0.01	0.05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 17 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.

Gambar 4

Hasil Uji Normal p-plot



Sumber : data output SPSS diolah Penelitian 2025

Berdasarkan gambar hasil uji normal P-Plot diatas, menunjukkan bahwa data menyebar desekitar garis dioagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) mempunyai distribusi data normal atau sangat normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas berguna untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang liner atau tidak secara sidnifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai pra-syarat dalam analisis korelasi atau regresi liner (Ghozali, 2016). Pengujian ini melihat bagaimana variabel independen mempengaruhi variable depende, baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas penelitian ini adalah : jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linear. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hubungan antara variabel independen dengan dependen adalah tidak linear. Pengujian ini dapat dilakukan dengan software Statistical Product and Service Solution (SPSS), dengan menggunakan test for linearity dan dapat dilihat gada nilai signifikansi Deviation from Linieartiy (Sig >0.05).

Tabel 18**Hasil Uji Linearitas**

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

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 18 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel > 0.05 dimana hasil nilai sig. Deviation from Linearity yang didapat adalah : Kompetensi 0.544 dan Disiplin Kerja 0.396. Dari hasil diatas, semua variabel independen menunjukkan bahwa nilai sig. Deviation from Linearity > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti (sempurna). Dimana suatu keadaan yang satu/lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel independennya yang lain. Terjadinya multikolinearitas berakibat kesimpulan menjadi bias. Adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai Tolerance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan

nilai Tolerance tidak kurang dari 0.1, maka model dikatakan terbebas multikolinearitas (Ghozali 2018).

Tabel 19
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

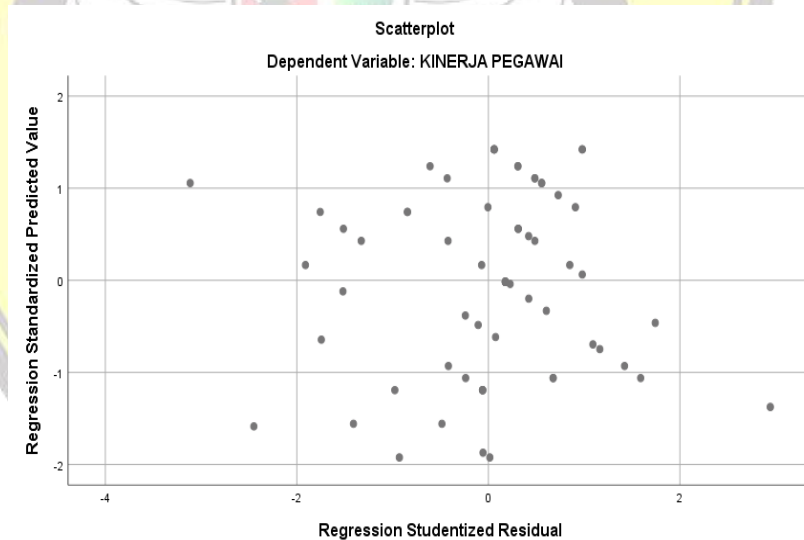
Berdasarkan pada tabel 19 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance Value Variabel Kompetensi (X1) adalah $0.833 > 0.1$, Disiplin Kerja (X2) adalah $0.833 > 0.1$ dapat disimpulkan bahwa semua nilai Tolerance Value Variabel independen > 0.1 . Sedangkan nilai VIF harus < 10.00 , dimana hasil yang didapat dari variabel Kompetensi (X1) adalah $1.200 < 10.00$, Disiplin Kerja (X2) adalah $1.200 < 10.00$ 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.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat

menetap apa bila variance dari residual heteroskedastisitas.(Ghozali,2018). Penelitian ini bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas menggunakan grafik, dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot uji Glejser, dengan cara mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi (ABS_RES) dengan semua variabel independen (X1,X2). Apabila nilai signifikansi hasil korelasi $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 5
Hasil Uji Scatter Plot



Sumber :Output SPSS diolah Peneliti 2025

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).

F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi (naik turunnya) variabel dependen (Y). Pemilihan adjusted R^2 karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi (R^2). Kelemahannya adalah, bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan atau variabel independen, maka R^2 dapat naik/turun apabila jumlah Variabel independen ditambahkan dalam model (Ghazali, 2018). Dasar pengambilan keputusan koefisien determinasi (R^2) 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 (R^2) dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 21**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

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

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 21 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) 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).

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel independen Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 20

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
(Constant)		1.914	1.411
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0.465	065.
Disiplin Kerja (X2)		0.270	0.63

Sumber: Data Primer dioalah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 20 diatas, dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.914 + 0.465 X_1 + 0.270 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 1.914, menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika semua variabel independen yaitu Kompetensi X1, Disiplin Kerja X2 bernilai 0 persen tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) adalah 1.914.
2. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0.465, artinya bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan jika Kompetensi (X1) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai 0.465 atau 46.5% dengan asumsi variabel independen lainnya Disiplin

Kerja (X2) dianggap konstan.

3. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0.270, artinya bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan jika Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai 0.270 atau 27.0% dengan asumsi variabel independen lainnya Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dianggap konstan.

H. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan salah satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikan dengan kategori lebih dari dua) (Ghozali, 2018). Pengambilan nilai F hitung, dengan melihat tingkat signifikansinya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikan yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Jika signifikansi F hitung < 0.05 , maka hipotesis diterima, artinya variabel independen secara silmultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat dilihat hasil uji F pada tabel dibawah ini :

Tabel 22
Hasil Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Anova^a

Variabel Independen	Variabel Dependen	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	5,269	3.143	0.000	H ₁ diterima
Disiplin Kerja (X2)					

Sumber: Data Primer diolah Peneliti 2025

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).

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono : 2019). Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan

berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi t hitung lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, dan yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 23
Hasil Uji T (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	T_{hitung}	t_{tabel}	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 Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 23 diatas, 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 (α ($df = n - k$) 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).

J. Pembahasan Hasil 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 H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil nilai koefisien determinasi (R^2) 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%).

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. Disiplin kerja yang meliputi 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 pencapaian kinerja positif, pencapaian kinerja optimal dalam kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja seseorang, entah itu pegawai ataupun karyawan perusahaan. Kompetensi juga dikenal dengan kemampuan. Disiplin kerja upaya untuk memotivasi pegawai agar mematuhi peraturan yang berlaku dan tetap melakukannya sesuai dengan norma berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) merupakan salah satu faktor penting dalam pengetahuan yang relevan, kemampuan teknis yang sesuai dan fleksibilitas akan lebih mampu melakukan tugas dengan cepat dan berhasil. Sebagian besar atau hampir seluruh pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan mampu dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya, mampu dalam memahami apa yang mereka baca dan mereka dengar yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja. Yang menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau Karyawan.

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 (X_2) 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.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M.wahyu Ananda Rahayu Setianingsi Wanlaura hardilawati dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan tranmigrasi provinsi riau yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

