

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember)**

**Dhofanny Arifiyah, Akhmad Suharto, Yusron Rozzaid**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail: [Dhofanny04@gmail.com](mailto:Dhofanny04@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Research on factors that affect employee performance improvement on permanent employees of Muhammadiyah University of Jember. The purpose of this study is to determine the Influence of Competence, Organizational Commitment and Discipline Against improving the performance of employees in a persial and simultaneous. Population in this research is permanent employee of Muhammadiyah University of Jember. The sample used was 55 respondents, using accidental sampling technique. Analyzer uses multiple linear regression with SPSS software. The result of t test shows the significance of Competence (0.000), Organizational Commitment (0,017) and Discipline (0,007) smaller than 0,05, so that partially significant effect to Employee Performance Improvement. F test results show a significance value of 0.000 smaller than 0.05, so that simultaneously Competence, Organizational Commitment and Discipline significantly affect Employee Performance Improvement. Regression analysis showed Competence (0,420), Organizational Commitment (0,228), and Discipline (0,299) have positive effect to Employee Performance Improvement. Test coefficient of determination showed that 57.5% Improved Employee Performance influenced by Competence, Organizational Commitment, and Dynamic, while the remaining 42.4% influenced by other variables beyond the model or equation.*

*Keywords: competence, organizational commitment, discipline, and employee performance improvement*

**ABSTRAK**

Penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap peningkatan kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 55 responden, menggunakan teknik *accidental sampling*. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil uji t menunjukkan signifikansi kompetensi (0,000), komitmen organisasi (0,017) dan kedisiplinan (0,007) lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga secara simultan kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan kompetensi (0,420), komitmen organisasi (0,228), dan kedisiplinan (0,299) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 57,5% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasi, dan

kedisiplinan, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

**Kata Kunci** : kompetensi, komitmen organisasi, kedisiplinan, dan peningkatan kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu keharusan universal yang harus dijalankan oleh semua pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Perguruan tinggi sesuai dengan visi dan misinya merupakan suatu institusi penggarap dan penghasil sumber daya manusia yang unggul sebagai jembatan didalam menghasilkan produk berkualitas untuk mampu berkompetisi di pasar global.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dan berperan pada sebuah organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu instansi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Sutrisno, 2011).

Komitmen organisasi juga mempengaruhi kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku

positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu (Sehartian dan Soetjpto, 2011)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001). Untuk itu berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Sutrisno, 2009). Kinerja instansi yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target / waktu yang sudah ditetapkan oleh instansi.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah instansi, karena dinilai memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa karyawan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Universitas Muhammadiyah Jember (UMJ) berperan serta dalam usaha Pendidikan Nasional yaitu sebagai wadah penyelenggaraan pendidikan tinggi swasta

yang dikelola oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Persaingan yang sangat ketat diantara perguruan tinggi dituntut dapat memberikan pelayanan yang baik. Perguruan tinggi termasuk pelayanan jasa yang harus memberikan pelayanan prima perlu memperhatikan kinerja karyawan dapat menjalankan tugas kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

Dari permasalahan ini peneliti tertarik untuk melakukan analisis adanya suatu pengaruh dari “ **Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember)**”

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
4. Apakah kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat dirumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

4. Untuk mengetahui kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut

1. Bagi Pihak lain/Almamater  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan ilmu tentang sumber daya manusia serta memberikan rangsangan untuk penelitian yang lebih lanjut.
2. Bagi Penulis  
Penelitian ini merupakan ilmu yang telah didapatkan semasa duduk dibangku perkuliahan sehingga dapat mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan sumber daya manusia. Selain itu diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu, wawasan dan pengalaman bagi peneliti tentang kompetensi, konsep diri dan pengetahuan terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Obyek yang diteliti/Instansi  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi akan pentingnya sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, serta masukan untuk menyusun kebijakan tentang penentuan kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan.

## II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 1. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2007), menyatakan bahwa kompetensi merupakan landaan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

## 2. Komitmen Organisasi

Komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi dengan memperlihatkan tiga ciri, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan organisasi (Kusjainah, 2004).

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

## 3. Kedisiplinan

Menurut Fathoni (2006), Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan dapat diartikan bila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

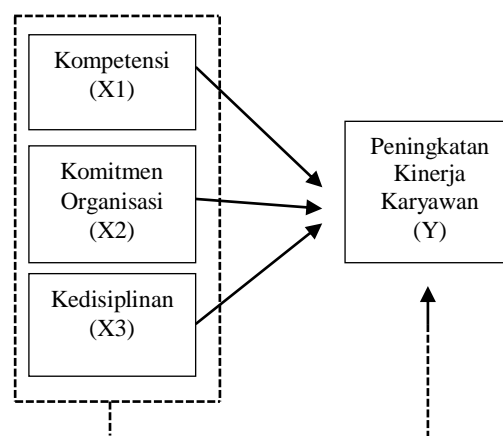
## 4. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007) kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Definisi kinerja menurut Hasibuan (2001) bahwa kinerja merupakan meruakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## 2.2 Kerangka Konseptual



## 2.3 Hipotesis

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

H2: Kompitemen Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

H3: Kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

H4: Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan berpengaruh Secara Bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Penelitian Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 1998). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 125 karyawan. Pengambilan calon anggota

sampel dari populasi dilakukan secara menyeluruh kepada karyawan tetap. Penulis memakai sensus yaitu menggunakan jumlah keseluruhan dari jumlah populasi yang berjumlah 125 karyawan tetap sebagai responden (Kuncoro, 2009).

Sampel adalah bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili (Sugiyono, 2016:81). Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al, 2007:182). Maka peneliti menentukan 55 sampel

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2012:67), *Accidental Sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui tersebut cocok sebagai sumber data

### 3.4 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heterokdastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dig unakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011).

Tabel 4.1: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
1	X1.1	0,670	0,2656	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,879	0,2656	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,887	0,2656	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,790	0,2656	0,000	0,05	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>						
1	X1.1	0,723	0,2656	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,865	0,2656	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,874	0,2656	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,713	0,2656	0,000	0,05	Valid
<b>Kedisiplinan</b>						
1	X3.1	0,641	0,2656	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,884	0,2656	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,898	0,2656	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,869	0,2656	0,000	0,05	Valid
<b>Kinerja karyawan</b>						
1	Y.1	0,721	0,2656	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,889	0,2656	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,890	0,2656	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,865	0,2656	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan uji validitasterlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Tabel 4.2: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Kompetensi ( $X_1$ )	0,815	0,600	Reliabel
2	Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,803	0,600	Reliabel
3	Kedisiplinan ( $X_3$ )	0,823	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,825	0,600	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing

konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 4.2 Analisis Regresi Linier Ganda

Regerai bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantungan atau dependent, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent (nugroho.2005).

Tabel 4.3: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
1	Konstanta	1,212	0,000
2	Kompetensi ( $X_1$ )	0,420	0,000
3	Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,228	0,017
4	Kedisiplinan ( $X_3$ )	0,299	0,007

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 1,212 menunjukkan besaran kinerja karyawan 1,212 satuan pada saat kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan sama dengan nol.
- $X_1 = 0,420$  artinya meningkatnya kompetensi per 0,420 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila komitmen organisasi dan kedisiplinan sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompetensi akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi komitmen organisasi dan kedisiplinan konstan.
- $X_2 = 0,228$  artinya meningkatnya lingkungan kerja per 0,228 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila kompetensi dan kedisiplinan sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik komitmen organisasi akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi kompetensi dan kedisiplinan konstan.
- $X_3 = 0,299$  artinya meningkatnya disiplin kerja per 0,299 satuan akan

meningkatkan kinerja karyawan apabila kompetensi dan komitmen organisasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kedisiplinan akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan dengan asumsi kompetensi dan komitmen organisasi konstan.

## 4.3 Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p-value$ ), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2013:97).

Tabel 4.4: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi			
1	Kompetensi	0,000	0,05	3,853	1,6753	Signifikan
2	Komitmen Organisasi	0,017	0,05	2,459	1,6753	Signifikan
3	Kedisiplinan	0,007	0,05	2,812	1,6753	Signifikan

- Hasil uji kompetensi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (3,853) >  $t_{tabel}$  (1,6753) yang berarti bahwa hipotesis kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompetensi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
- Hasil uji komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,017 dan lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (2,459) >  $t_{tabel}$  (1,6753) yang berarti bahwa hipotesis komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik

komitmen organisasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

- c. Hasil uji kedisiplinan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,007 dan lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,812) > t_{tabel} (1,6753)$  yang berarti bahwa hipotesis kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kedisiplinan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

## 2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $F_{hitung}$  dengan nilai statistik  $F_{tabel}$  dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2013).

Tabel 4.5: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	$F_{hitung}$ (25,388)	$F_{tabel}$ (2,7862) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) Signifikan

Berdasar tabel 4.15 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34.820 > 2,7694$ ) maka kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini  $H_0$  ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (Ha diterima).

## 4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya

variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.6: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,774
2	<i>R Square</i>	0,599
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,575

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,575. Hal ini berarti 57,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan, sedangkan sisanya sebesar 0,425 atau 42,5% diterangkan oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

## 4.5 Pembahasan

- a. Hasil pengujian membuktikan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku dan prestas, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Thoha (2008:28). Dengan taraf signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Halimi (2010) dan ahmaditair (2012). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil pengujian membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa komitmen organisasi yang meliputi Melakukan upaya penyesuaian, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif, melakukan pengorbanan pribadi. Hasil ini

mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh (Soekidjan, 2009). Dengan taraf signifikansi 0,017 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel komitmen organisasi dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Rianto (2010) dan Putrana (2016). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Hasil pengujian membuktikan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kedisiplinan yang meliputi Ketaatan dalam kehadiran kerja, ketaatan aturan pakaian kerja, ketaatan pada prosedur kerja, etika dalam bekerja. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan (Hutapea dan Thoha, 2008:14) .Dengan taraf signifikansi 0,007 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel kedisiplinan dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Triania (2014). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari pengujian secara statistic yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Hal ini menunjukkan apabila tingkat kompetensi meningkat maka kinerja karyawan semakin baik, sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

- b. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Hal ini menunjukkan apabila tingkat komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Hal ini menunjukkan apabila tingkat kedisiplinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat
- d. Kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,575. Hal ini berarti 57,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan, sedangkan sisanya sebesar 0,425 atau 42,5% diterangkan oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka saran yang dapat diberikan kepada pihak Universitas Muhammadiyah Jember yaitu melihat dari nilai yang terendah dalam frekuensi variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kedisiplinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS**. Semarang Badan Penerbit Universitas Dionegoro.



Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, S.P Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha , 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR DAN Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia 2009*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung

Thoha, Mifta. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja 2007*. Edisi Ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

