

Analisis kompetensi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**Dwi Yuniatiningsih^{1✉}, Trias Setyowati², Wenny Murtalining Tyas³**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel kompetensi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI kabupaten Jember yang berjumlah 42 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan data melalui wawancara, kuesioner dan observasi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen data, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat sig sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,509 > t$ tabel $0,304$, variabel komitmen (X2) menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat sig sebesar $0,011 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,658 > t$ tabel $0,304$, dan variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat sig sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $4,667 > t$ tabel $0,304$ dan nilai Adjusted R Square sebesar $0,720$, hal ini menunjukkan 72% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, komitmen dan disiplin kerja.

Kata kunci: Kompetensi; komitmen; disiplin kerja; kinerja pegawai***Analysis of competence, commitment and work discipline on employee performance*****Abstract**

This study aims to determine and partially analyze the effect of competence, commitment and work discipline variables on the performance of PMI Jember's UDD (Blood Donor Unit) employees. The population in this study were all 42 employees of UDD (Blood Donor Unit) PMI Jember Regency using the saturated sample or census method. This study uses a quantitative approach, data collecting techniques through interviews, questionnaires and documents observation. The data analysis techniques used include data instrument testing (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (t test and coefficient of determination). The results of this study indicate that the competence variable (X1) partially has a significant positive effect on employee performance with a sig level of $0.001 > 0.05$ and a t-count value of $3.509 > t$ table 0.304 , the commitment variable (X2) shows that it partially has a significant positive effect on employee performance with a sig level of $0.011 > 0.05$ and a t count value of $2.658 > t$ table 0.304 , and the work discipline variable (X3) shows that partially has a significant positive effect on employee performance with a sig level of $0.000 > 0.05$ and a t value count $4.667 > t$ table 0.304 and the Adjusted R Square value is 0.720 , this shows that 72% of the variation in employee performance variables can be explained by competence, commitment and work discipline.

Keywords: Competence; commitment; work discipline; employee performance

Copyright © 2021 Dwi Yuniatiningsih

✉ Corresponding Author

Email Address: dwiyuniatiningsih@gmail.com

DOI: 10.29264/jmmn.v13i4.10370

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, ditandai dengan kemajuan teknologi yang tumbuh sangat pesat di Indonesia. Dengan begitu organisasi yang terdapat di seluruh Indonesia juga dituntut untuk menjadi lebih baik dalam semua aspek agar perusahaan ataupun instansi dapat bertahan dan menjadi lebih maju ke depannya, dan salah satu hal yang perlu diperbaiki dalam sebuah organisasi yaitu tentang sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan ataupun instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Fenomena yang ada saat ini terjadi pada manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai kinerja pegawainya, dikarenakan kesuksesan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi, komitmen dan disiplin kerja. Kompetensi yang dimiliki setiap pegawai harus mampu menjadi petunjuk bagi instansi untuk mengetahui sejauh mana pegawai tersebut memberikan hasil kerja yang optimal untuk instansi. Menurut Wibowo (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan *profesionalisme* dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Selain pada kompetensi kerja, yang harus diperhatikan di dalam organisasi yaitu komitmen kerja pada pegawainya. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu organisasi dan juga proses berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, dimana seringkali organisasi menemukan masalah di dalam kedisiplinan pegawainya yang berkaitan erat dengan proses kerja yang akan dilakukannya. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan. UDD PMI kabupaten Jember ini bertugas melayani masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya dan permintaan darah. Masyarakat yang menyumbangkan darahnya bisa disebut pendonor. Dan dalam kegiatan ini disebut dengan pelayanan pendonor darah. Pelayanan pendonor darah tujuannya untuk menjaga persediaan darah di UDD PMI kabupaten Jember, sehingga stok darah akan selalu ada untuk digunakan bagi yang membutuhkan darah. Namun ada kalanya persediaan atau stok darah di UDD PMI kabupaten Jember menipis dan seringkali tidak memenuhi kebutuhan pasien. Dan dengan seiringnya peningkatan jumlah penduduk di kabupaten jember maka kebutuhan darah juga akan mengalami peningkatan. Menurut WHO perencanaan kebutuhan darah itu 2% dari jumlah penduduk. Berikut adalah jumlah kebutuhan darah dan capaian perolehan kantong darah di UDD PMI kabupaten Jember.

Tabel 1.
Data Target dan Capaian Kebutuhan Darah di UDD PMI Kabupaten Jember
Pada Tahun 2016 - 2019

Tahun	Target	Capaian
2016	48.380	32.599 kantong darah
2017	48.603	34.330 kantong darah
2018	48.814	34.376 kantong darah
2019	49.013	38.785 kantong darah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah donasi darah di UDD PMI Jember selama 4 tahun terakhir selalu mengalami peningkatan, namun masih jauh dari target kebutuhan darah. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa capaian donasi darah di UDD PMI kabupaten Jember masih belum bisa memenuhi target kebutuhan darah. UDD PMI kabupaten Jember juga sudah bekerja sama dengan pihak instansi-instansi dengan mengadakan *event* donor darah di luar kantor seperti di universitas, perbankan, sekolah maupun lembaga-lembaga lainnya. Namun perolehan darah yang diperoleh UDD PMI kabupaten Jember masih belum bisa mencukupi kebutuhan darah di Kabupaten Jember saat ini.

Tabel 2.
Data Absensi Pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember
(Januari – Desember 2020)

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Absen			
		Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan (alpha)	Cuti
Januari	42	1	2	0	0
Februari	42	2	1	1	0
Maret	42	0	0	5	4
April	42	2	0	2	2
Mei	42	0	2	4	1
Juni	42	4	0	3	2
Juli	42	1	4	2	2
Agustus	42	3	2	0	3
September	42	2	2	4	0
Oktober	42	1	1	0	0
November	42	0	2	1	0
Desember	42	2	0	0	2

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai di UDD PMI kabupaten Jember dalam setahun mengalami ketidakstabilan yaitu naik turun. Dari tabel tersebut dapat diketahui tingkat ketidakhadiran yang tertinggi dengan keterangan ijin ada pada bulan Juli sebanyak 4 orang dan tingkat ketidakhadiran tertinggi tanpa keterangan atau alpha ada pada bulan Maret yaitu sebanyak 5 orang. Ketidakhadiran pegawai sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena jika ketidakhadiran pegawai tinggi, maka akan membuat kinerja pegawai menurun namun sebaliknya jika ketidakhadiran menurun maka akan menghasilkan kinerja yang meningkat.

Tinjauan pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai atau karyawan menurut Mangkunegara (2017).

Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibuan (2006).

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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh *profesionalisme* dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru, serta meningkatkan manfaat yang disepakati Wibowo (2011).

Komitmen

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu organisasi dan juga proses berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi Luthans (2006). Menurut Meyer and Allen yang dikutip dalam Luthans (2005) menyatakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan pegawai terhadap

organisasi melalui proses yang berjalan secara terus-menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku Singodimejo dalam Sutrisno (2011). Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE

Identifikasi Variabel

Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah:

X1 = Variabel Kompetensi

X2 = Variabel Komitmen

X3 = Variabel Disiplin Kerja

Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

Desain Penelitian

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, adapun sumber data adalah sebagai berikut:

Data Primer

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari responden yang merupakan pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember yang berupa pertanyaan tentang variabel kompetensi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Data Sekunder

Pada penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari instansi berupa data administrasi kantor yang ada pada UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember yaitu sebanyak 42 orang responden. Dan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh/sensus, dikarenakan jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 responden maka penulis mengambil keseluruhan responden dari populasi yang ada pada UDD PMI kabupaten Jember yaitu 42 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada semua pegawai di UDD PMI kabupaten Jember.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah yaitu menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X _{1.1}	0,653	0,304	Valid
	X _{1.2}	0,632	0,304	Valid
	X _{1.3}	0,679	0,304	Valid
	X _{1.4}	0,754	0,304	Valid
	X _{1.5}	0,813	0,304	Valid
Komitmen (X ₂)	X _{2.1}	0,760	0,304	Valid
	X _{2.2}	0,817	0,304	Valid
	X _{2.3}	0,733	0,304	Valid
	X _{2.4}	0,593	0,304	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,724	0,304	Valid
	X _{3.2}	0,771	0,304	Valid
	X _{3.3}	0,855	0,304	Valid
	X _{3.4}	0,833	0,304	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,670	0,304	Valid
	Y ₂	0,698	0,304	Valid
	Y ₃	0,714	0,304	Valid
	Y ₄	0,633	0,304	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada masing-masing indikator pada variabel kompetensi, komitmen disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,304 pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak atau valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,729	0,60	Reliabel
Komitmen (X ₂)	0,695	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,807	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,605	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pada semua variabel dengan perolehan nilai yang lebih besar dari (α) 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	2,822	-	Signifikan
Kompetensi (X ₁)	0,252	0,001	Signifikan
Komitmen (X ₂)	0,229	0,011	Signifikan
Disiplin Kerja (X ₃)	0,326	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 5, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 2,822 + 0,252X_1 + 0,229X_2 + 0,326X_3 + e$$

Dari rumus persamaan regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Nilai konstanta yang diperoleh yaitu positif sebesar 2,822, hasil tersebut menunjukkan jika variabel kompetensi (X₁), komitmen (X₂) dan disiplin kerja (X₃) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) bersifat positif sebesar 2,822.

Nilai koefisien pada variabel kompetensi (X_1) yang diperoleh yaitu positif dengan nilai sebesar 0,252. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pada diri pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sehingga apabila kompetensi yang dimiliki pegawai meningkat 1% maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,252 kinerja pegawai UDD PMI kabupaten Jember

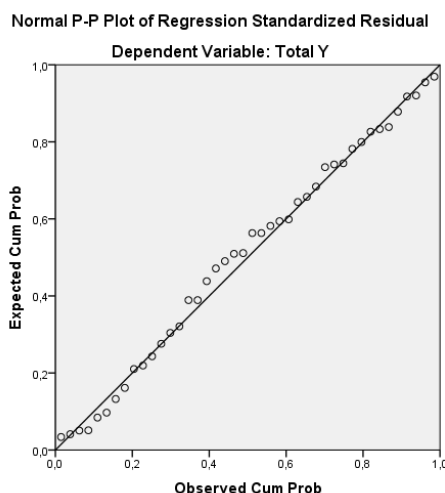
Nilai koefisien pada variabel komitmen (X_2) yang diperoleh yaitu positif dengan nilai sebesar 0,229. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen pada diri pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sehingga apabila komitmen yang dimiliki pegawai meningkat 1% maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,229 kinerja pegawai UDD PMI kabupaten Jember

Nilai koefisien pada variabel disiplin kerja (X_3) yang diperoleh yaitu positif dengan nilai sebesar 0,326. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pada diri pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sehingga apabila disiplin kerja yang dimiliki pegawai meningkat 1% maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,326 kinerja pegawai UDD PMI kabupaten Jember.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada tabel *coefficients* (α). Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan $VIF \leq 10$, Ghazali (2016).

Tabel 6.

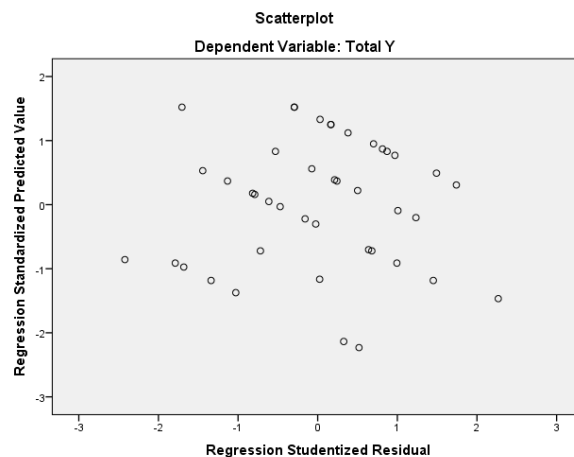
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi (X_1)	0,584	1,712
Komitmen (X_2)	0,688	1,454
Disiplin Kerja (Y)	0,779	1,284

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diperoleh nilai dari $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Dasar analisis dengan melihat jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghazali (2016).



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pada gambar mnunjukkan bahwa dari semua titik-titik yang dihasilkan tidak membentuk suatu pola tertentu atau tidak beraturan dan penyebaran titik-titik tersebut tersebar di dan diatas angka 0 pada sumbu Y , maka dapat disimpulkan bahwa dalam variabel bebas pada penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas dan dengan kata lain menerima homoskedastisitas.

Uji t

Tabel 7.

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Kompetensi (X_1)	3,509	0,304	0,001	H_1 diterima
Komitmen (X_2)	2,658	0,304	0,011	H_2 diterima
Disiplin Kerja (X_3)	4,667	0,304	0,000	H_3 diterima

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 3,509 > t_{tabel} 0,304$ dengan tingkat signifikansi (α) dari variabel Kompetensi (X_1) adalah $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat $t_{hitung} 2,658 > t_{tabel} 0,304$ dengan tingkat signifikansi (α) dari variabel Komitmen (X_2) adalah $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat $t_{hitung} 4,667 > t_{tabel} 0,304$ dengan tingkat signifikansi (α) dari variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8.
Hasil Uji R^2

R	R Square	Adjusted R Square
0,860	0,740	0,720

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa model memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,720. Hal ini berarti variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X_1), Komitmen (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 72,0%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi 72,0% variabel terikat sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,28 atau 28% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai UDD PMI Jember. Pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252 sedangkan hasil yang signifikan ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 3,509 yang mana lebih besar dari nilai t-tabel 0,304 dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ atau 5%. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai (H_1 diterima).

Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada uji t terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel komitmen (X_2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai UDD PMI kabupaten Jember. Pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,229 sedangkan hasil yang signifikan ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 2,658 yang mana lebih besar dari nilai t-tabel 0,304 dengan taraf signifikansi $0,011 < 0,05$ atau 5%. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin kuat komitmen yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai (H_2 diterima).

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada uji t terhadap hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai UDD PMI kabupaten Jember. Pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,326 sedangkan hasil yang signifikan ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 4,667 yang mana lebih besar dari nilai t-tabel 0,304 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 5%. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai (H_3 diterima).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil pengujian regresi linier berganda atas pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai

Hasil pengujian regresi linier berganda atas pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin kuat komitmen yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai

Hasil pengujian regresi linier berganda atas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3). Jakarta : Kencana Pernada Media Group.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga (Edisi ke-3). Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.