



## **Penerapan Sikap Kerja, Komitmen Kerja, dan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama**

**Siti Widya Wulandari\***, **Ramadan, Deddiarto Bangkit Hasudungan Hutaurok, Daulat Parlaungan, Claudius Romual Nauli Siburian, Nurdiana Nasution, Eddi Suprayitno**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan  
Jl. Sisingamangaraja No.Kelurahan, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: sitiwidyawulandari@gmail.com  
Email Penulis Korespondensi: sitiwidyawulandari@gmail.com

**Abstrak**—Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan sikap kerja dalam meningkatkan kinerja. Bagaimana penerapan komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja. Bagaimana penerapan stres kerja dalam meningkatkan kinerja. Bagaimana penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan stres kerja dalam meningkatkan Kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Penerapan sikap kerja dalam meningkatkan kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan stres kerja dalam meningkatkan kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja. sikap kerja, komitmen Kerja dan stres kerja dalam meningkatkan Kinerja.

**Kata Kunci:** Sikap Kerja; Komitmen Kerja; Stres Kerja; Kinerja

**Abstract**—The problem formulation in this research is how to apply work attitudes to improve performance. How to apply work commitment to improve performance. How to apply work stress to improve performance. How to apply work attitudes, work commitment and work stress in improving performance. The aim of this research is to determine and analyze the application of work attitudes in improving performance. To find out and analyze the application of work commitment in improving performance. To find out and analyze the application of work stress in improving performance. To find out and analyze the application of work attitudes, work commitment and work stress in improving performance. The sample in this study consisted of 36 employees. The data analysis technique in this research uses descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this research explain that work attitude has a positive and significant effect on improving performance. Work commitment has a positive and significant effect on improving performance. work stress has a positive and insignificant effect on improving performance. work attitude, work commitment and work stress in improving performance.

**Keywords:** Work Attitude; Work Commitment; Job Stress; Performance

### **1. PENDAHULUAN**

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan saat ini, maka peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu organisasi pemerintahan sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Berbagai isu aktual keagamaan di masyarakat belakangan ini, mengharuskan aparatur Kantor Urusan Agama (KUA) bekerja lebih optimal dalam melakukan pengaturan, bimbingan, pelayanan, dan pengawasan sesuai tugas pokok dan fungsi Kantor Urusan Agama. Usaha pencapaian tujuan negara menuntut suatu kerjasama antara komponen-komponen organisasi dalam hal ini KUA, seperti: pegawai, sarana, prasarana, sistem dan hubungan dengan masyarakat. Diantara komponen di atas maka pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena pegawai yang akan melaksanakan tugas pemerintah dalam hal ini Kantor Urusan Agama (KUA) yaitu memfasilitasi kepentingan masyarakat beragama.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Kinerja pegawai merupakan kunci utama bagi instansi agar kelangsungan hidup operasionalnya dapat terjamin. Kinerja pegawai akan menentukan kelangsungan sebuah kegiatan instansi pemerintahan. Kinerja didefinisikan perilaku yang secara langsung menghasilkan barang atau jasa, atau memberikan dukungan langsung sebagai proses yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal factor) maupun upaya strategis dari organisasi. Menurut pendapat Colquitt et.al (2009:273), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu perilaku tugas, perilaku moral dan perilaku menantang. Perilaku tugas adalah tingkah laku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari pegawai ada reward atau tidak ada rewardakan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja.

Sementara menurut pendapat Murphy (2012:143) membagi kinerja atas empat dimensi yaitu perilaku berorientasi tugas, perilaku berorientasi interpersonal, mengurangi waktu, dan perilaku destruktif. Perbedaan pendapat



Colquitt (2009:273) adalah mengkaji kinerja dilihat dari perspektif perilaku moral, sedangkan Murphy (2012:143) mengkaji kinerja berorientasi pada interpersonal dan perilaku mengurangi waktu.

Sedangkan menurut pendapat Gibson at.al (2009:225) kinerja adalah sebagai bentuk seperangkat hasil yang diperoleh selama periode tertentu, tidak berhubungan dengan sifat, karakteristik pribadi, kompetensi.Jadi Gibson berpendapat diperlukan perbedaan yang jelas antara pengukuran pegawai dan pengukuran kinerja. Gibson at.al (2009:227) juga mengemukakan bahwa kinerja sebagai out come yang pertama behavior yaitu meliputi tentang kepuasan kerja, performance, absen, pergantian, kecelakaan, penyalahgunaan, kepedulian terhadap kesehatan, yang kedua kognitif dan yang ketiga psycological.

Teori kinerja Cross at.al (2012:221) menggunakan piramida berbentuk "peta" untuk menjelaskan dan mendefinisikan tujuan dan ukuran yang relevan untuk setiap tingkat bisnis organisasi. Empat tingkat Performance Pyramid System mewujudkan visi organisasi, akuntabilitas dari unit bisnis, dimensi kompetitif untuk sistem operasi bisnis, dan spesifik kriteria operasional.

Teori kinerja Sink at.al (2009:77) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah saling keterkaitan yang rumit antara tujuh kriteria kinerja yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, kualitas kehidupan kerja, inovasi, dan profitabilitas / budgetability yang merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun, dapat penulis kemukakan variabel pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap kerja. Menurut Ivancevich (2007:88), sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Teori Roe (1999:116), menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut, teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisis, afeksi dan perilaku.

Penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pertama penelitian dari Noviansyah (2011) menguji tentang pengaruh sikap kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada 65 staf PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Hasil penelitian menjelaskan bahwa bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kedua penelitian dari Liao (2012), menguji tentang work values, work attitudes and job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan pada 485 pegawai dan direktur dari 48 organisasi green energy, hasil penelitian menjelaskan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dari Noviansyah (2011) dan Liao (2012), yang menguji pengaruh sikap kerja terhadap kinerja mempunyai hasil yang berbeda, oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian lagi untuk memperjelas hubungan kausal antara sikap kerja terhadap kinerja, terutama di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun.

Variabel kedua teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun adalah komitmen profesi. Menurut pendapat Kriettner (2005:135), mendefinisikan komitmen profesi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu affective, normative, dan continuance commitment.Affective commitment adalah tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.Continuance commitment adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.Normative commitment merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara phsychological terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagian, dan lain-lain.Penelitian terdahulu yang terkait pada komitmen profesi, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yuwalliatin, S. (2006), dengan hasil penelitian bahwa komitmen profesi berpengaruh terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun diantaranya masih terdapat kesenjangan atas pemahaman berbagai peraturan yang berhubungan dengan penyelenggaraan administrasi Kemenag dan masih terdapat keterlambatan dalam proses pelayanan ke stakeholders terkait.

Variabel ketiga yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun adalah stres kerja. Robbins (2007:43) menjelaskan stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara pegawai dengan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Gejala stres kerja ini dapat dilihat antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai akan membawa dampak negatif terhadap motivasi kerja, artinya pegawai yang memiliki tingkat stres kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang rendah dan pada akhirnya berdampak penurunan kinerja pegawai tersebut. Untuk dapat mengungkap fenomena tentang stres kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun, dilakukan pengamatan dengan cara wawancara secara lisan terhadap 10 orang pegawai yang pernah tidak masuk kerja karena sakit. Dari hasil wawancara tersebut penulis menemukan kebanyakan dari mereka yang sakit disebabkan karena gangguan pencernaan, sulit tidur dan tekanan darah tinggi, dimana hal-hal tersebut merupakan gejala seseorang mengalami stres kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai yang dalam hal ini merupakan variabel yang penting di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Sikap Kerja**

Sikap kerja merupakan bentuk ungkapan perasaan seseorang kepada sesuatu. Berikut ini pengertian tentang sikap kerja menurut para ahli; Sikap menurut Secord dan Backman dalam Azwar S (2011:5) "sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya". Menurut Notoadmodjo (2012:57) mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya.

Sedangkan pengertian kerja menurut Maulana (2009:72) sikap kerja karyawan adalah cara kerja karyawan di dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan atau perusahaan. Sikap merupakan pemyataan evaluatif, baik yang menguntungkan objek atau tidak, orang atau peristiwa. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

### **2.2 Komitmen**

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencerahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Robbins (2008:99) komitmen karyawan terhadap organisasi-organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui motif dan tujuan serta keanekaragaman dari perilaku dan komitmen karyawannya. Komitmen juga dapat diartikan sebagai kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyataan dengan tujuan dan nilainilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Komitmen paling sering didefinisikan yaitu:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

### **2.3 Stres Kerja**

Stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam interaksi antara seorang pegawai dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres kerja bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustasi, lingkungan keluarga.

Hasibuan (2008:154) menyatakan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlhatikan sikap yang tidak kooperatif.

Stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf, yaitu:

- a. Taraf Sedang, berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja.
- b. Taraf tinggi, terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

Menurut Mangkunegara (2009:122) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dikarena adanya ketidakseimbangan antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan.

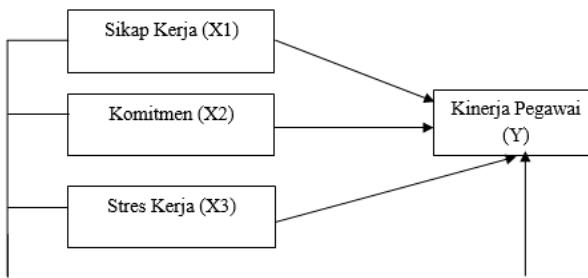
### **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, berikut penjelasan tentang kinerja karyawan: Kinerja karyawan mempunyai beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya sebagai berikut: Menurut Wibowo (2011:81), kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Anwar Prabu Mangunegara (2010:10), kinerja adalah prestasi atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengkaji tentang penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Secara umum penelitian ini lebih melihat bahwa pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal factor) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

Hubungan antara komitmen profesi, sikap kerja, stres kerja dengan kinerja pegawai dapat berbeda dari hubungan yang diukur pada tingkat individu karena beberapa alasan. Variasi dalam sikap kerja antara pekerja dalam suatu organisasi dapat memberikan bukti tentang tingkat variasi sikap seluruh organisasi atau hubungan antara sikap dan kinerja dalam organisasi. Bahkan ketika kinerja pegawai dalam satu organisasi melebihi kinerja pegawai di tempat lain, kebijakan seperti skala penilaian dapat menghasilkan distribusi peringkat kinerja dalam dua organisasi serupa. Selain itu, pengawas evaluasi kinerja tingkat individu mencerminkan saling ketergantungan dalam pekerjaan proses atau peran perilaku meningkatkan produktivitas lain yang dapat menjadi penting faktor penentu kinerja organisasi. Setiap orang memiliki sikap, baik positif maupun negatif, dan untuk membantu para pekerja menyadari potensi penuh mereka membutuhkan upaya yang sedang berlangsung. Berikut kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoretis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun.
2. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun.

Komitmen profesi, sikap kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun.

## 2.7 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu sikap kerja, komitmen kerja, stres kerja dan kinerja. Adapun subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik Kabupaten Simalungun. Dimana penelitian ini merupakan penelitian sebab akibat yaitu penelitian yang tujuan untuk menganalisis pengaruh satu variabel lebih terhadap variabel lainnya.

## 2.8 Populasi

Menurut Sugiono (2012:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi

populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Urusan Agama Kabupaten Simalungun yang berjumlah 36 orang dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Kerangka Populasi Pegawai

No	Keterangan	Jumlah
1.	Staff KUA	6
2.	Penyuluhan Agam Islam PNS	2
3.	Penyuluhan Agam Islam Non PNS	28
	<b>Jumlah</b>	<b>36</b>

## 2.9 Sampel

Menurut Sugiono (2012:118), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang atau seluruh populasi yang dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Kerangka Sampel Pegawai

No	Keterangan	Jumlah
1.	Staff KUA	6
2.	Penyuluhan Agam Islam PNS	2
3.	Penyuluhan Agam Islam Non PNS	28
	<b>Jumlah</b>	<b>36</b>

## 2.10 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dimana kedua uji tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

### 2.10.1 Uji Validitas

Menurut Umar Sekaran (2010:213) uji validitas merupakan ukuran sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur yang memiliki validitas tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya. Untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan valid atau tidak valid, maka digunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Adapun kriteria yang digunakan dalam CFA adalah :

- Signifikan KMO dan Bartlett's test lebih kecil dari 0,05
- Anti-Image Correlation lebih besar dari 0,5
- Communalities lebih besar dari 0,5
- Eigenvalues lebih besar dari 1
- Loading factor lebih besar dari 0,5.

### 2.10.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar Sekaran (2010:214), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan suatu variabel. Variabel dikatakan handal bila mempunyai Cronbach Alpha lebih besar atau sama dengan 0,70 dan bila lebih kecil dari 0,70 maka variabel tersebut diakatakan tidak handal.

## 2.11 Teknik Analisis Data

### 2.11.1 Analisis Deskriptif

Tujuan menggunakan analisis deskriptif adalah untuk menjelaskan profil responden dan variabel penelitian. Pada deskripsi variabel, dijelaskan skor rata-rata variabel dan Tingkat Capaian Responden (TCR).

### 2.11.2 Uji Asumsi Klasik

Tujuan melakukan uji asumsi klasik adalah untuk memenuhi persyaratan dalam model regresi linear.

### 2.11.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi data terdistribusi secara normal. Menurut Siliyanto (2011:76), uji normalitas dapat dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov, dimana kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi tidak normal.



2. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

#### **2.11.4 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Cornelius (2005: 212), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 < DW < 2.35 tidak terjadi autokorelasi

1.21 < DW < 1.65 atau 2.35 < DW < 2.79 tidak dapat disimpulkan.

DW < 1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

#### **2.11.5 Uji Multikolininearitas**

Uji multikolininearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sesama variabel bebas saling mempengaruhi dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi saling mempengaruhi di antara variabel bebas (Sulyianto, 2011:99). Cara menentukan ada atau tidaknya multikolininearitas dapat menggunakan metode tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas.

2. Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

#### **2.11.6 Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode Glejser. Uji Glejser ini dilakukan dengan cara meregresi variabel bebas terhadap nilai Absolute Residual dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas.

### **2.12 Analisis Regresi**

#### **2.12.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Tujuan dari menggunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kemampuan kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi kerja

$\epsilon$  = Standard Error

#### **2.12.2 Uji Hipotesis Secara Individual (Uji-t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t<sub>hitung</sub> dengan nilai t <sub>tabel</sub>.

Apabila nilai t<sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub> maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t<sub>hitung</sub> < t <sub>tabel</sub> maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

t<sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub> berarti H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>1</sub>

t<sub>hitung</sub> < t <sub>tabel</sub> berarti H<sub>0</sub> diterima dan menolak H<sub>1</sub>

Uji-t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

1) Jika tingkat signifikansi < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

2) Jika tingkat signifikansi > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

#### **2.12.3 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai F <sub>tabel</sub> dengan nilai F <sub>hitung</sub>.

Apabila nilai F <sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub> maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai F <sub>hitung</sub> < F <sub>tabel</sub> maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

F <sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub> berarti H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>1</sub>

F <sub>hitung</sub> < F <sub>tabel</sub> berarti H<sub>0</sub> diterima dan menolak H<sub>1</sub>

#### **2.12.4 Uji Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat yaitu (Y). Nilai koefisien determinasi antara (0) sampai dengan (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Y) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Y). Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas (X) yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$ (Adjusted R Square) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas (X) ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel bebas (X) lebih dari dua menggunakan sebaiknya menggunakan nilai Adjusted $R^2$ .

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Analisis Data**

Dari angket yang diberikan kepada 36 orang pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik, hasilnya pegawai yang mengembalikan angket 36 orang. Selanjutnya dari 36 angket tersebut keseluruhannya layak untuk digunakan dalam mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Langkah selanjutnya peneliti mendeskripsikan identitas responden berdasarkan pada jenis kelamin dan jenjang pendidikan, dan golongan pegawai responden.

##### **1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin**

**Tabel 3.** Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	19	52,78
2	Perempuan	17	47,22
	Total	36	100.00

Dari Tabel 3. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang (52,78%), dan perempuan berjumlah berjumlah 17 orang (47.22%).

##### **2. Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan**

**Tabel 4.** Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA Sederajat	10	27,78
2	Sarjana	21	58,33
3	Pascasarjana	5	13,89
	Total	36	100.00

Dari Tabel 4. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenjang pendidikan setingkat SLTA sederajat berjumlah 10 orang (27,78%), Sarjana berjumlah 21 orang (58,33%), dan Pascasarjana berjumlah 5 orang (13,89%).

##### **3. Identitas responden berdasarkan golongan**

**Tabel 5.** Identitas responden berdasarkan golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan IV/a	3	8,33
2	Golongan III/d	6	16,67
3	Golongan III/c	12	33,33
4	Golongan III/b	4	11,11
5	Golongan III/a	6	16,67
6	Non golongan	5	13,89
	Total	36	100.00

Dari Tabel 5.3. diatas dapat dijelaskan bahwa responden golongan IV/a berjumlah 3 orang (8.33%), golongan III/d berjumlah 6 orang (16,67%), golongan III/c berjumlah 12 orang (33,33%), golongan III/b berjumlah 4 orang (11,11%), golongan III/a berjumlah 6 orang (16.67 %) dan non golongan berjumlah 5 orang (13.89%).

#### **4. Hasil Angket Variabel Penelitian**

Dari angket yang diberikan kepada 36 orang responden, dimana setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan hasil angket sebagai berikut :

**Tabel 6.** Skor angket variabel Sikap Kerja

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		e			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	12	33.33	15	41.67	9	25.00	0	0	0	0	36	100,00
2	15	41.67	11	30.56	10	27.78	0	0	0	0	36	100,00
3	17	47.22	10	27.78	9	25.00	0	0	0	0	36	100,00
4	15	41.67	14	38.89	7	19.36	0	0	0	0	36	100,00
5	20	55.56	11	30.56	5	13.89	0	0	0	0	36	100,00
6	13	36.11	12	33.33	11	30.56	0	0	0	0	36	100,00
7	16	36.36	13	36.11	7	19.36	0	0	0	0	36	100,00
8	18	50.00	10	27.78	8	22.22	0	0	0	0	36	100,00
9	21	58.33	9	25.00	6	16.67	0	0	0	0	36	100,00
10	14	38.89	18	50.00	4	11.11	0	0	0	0	36	100,00

**Tabel 7.** Skor angket variabel Komitmen Kerja

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		e			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	10	27.78	15	41.67	11	30.56	0	0	0	0	36	100,00
2	15	41.67	16	36.36	5	13.89	0	0	0	0	36	100,00
3	16	36.36	11	30.56	9	25.00	0	0	0	0	36	100,00
4	20	55.56	10	27.78	6	16.67	0	0	0	0	36	100,00
5	12	33.33	14	38.89	10	27.78	0	0	0	0	36	100,00
6	20	55.56	12	33.33	4	11.11	0	0	0	0	36	100,00
7	19	52.78	10	27.78	7	19.36	0	0	0	0	36	100,00
8	16	36.36	11	30.56	9	25.00	0	0	0	0	36	100,00
9	15	41.67	11	30.56	10	27.78	0	0	0	0	36	100,00
10	11	30.56	17	47.22	8	22.22	0	0	0	0	36	100,00

**Tabel 8.** Skor angket variabel Stres Kerja

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		e			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	10	27.78	15	41.67	11	30.56	0	0	0	0	36	100,00
2	15	41.67	16	36.36	5	13.89	0	0	0	0	36	100,00
3	16	36.36	11	30.56	9	25.00	0	0	0	0	36	100,00
4	20	55.56	10	27.78	6	16.67	0	0	0	0	36	100,00
5	12	33.33	14	38.89	10	27.78	0	0	0	0	36	100,00
6	20	55.56	12	33.33	4	11.11	0	0	0	0	36	100,00
7	19	52.78	10	27.78	7	19.36	0	0	0	0	36	100,00
8	16	36.36	11	30.56	9	25.00	0	0	0	0	36	100,00
9	15	41.67	11	30.56	10	27.78	0	0	0	0	36	100,00
10	11	30.56	17	47.22	8	22.22	0	0	0	0	36	100,00

**Tabel 9.** Skor angket variabel kinerja

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		e			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	20	55.56	12	33.33	4	11.11	0	0	0	0	36	100,00
2	19	52.78	10	27.78	7	19.36	0	0	0	0	36	100,00
3	10	27.78	21	58.33	5	13.89	0	0	0	0	36	100,00
4	17	47.22	11	30.56	8	22.22	0	0	0	0	36	100,00
5	12	33.33	18	50.00	6	16.67	0	0	0	0	36	100,00
6	16	36.36	13	36.11	7	19.36	0	0	0	0	36	100,00
7	11	30.56	17	47.22	8	22.22	0	0	0	0	36	100,00
8	18	50.00	12	33.33	6	16.67	0	0	0	0	36	100,00

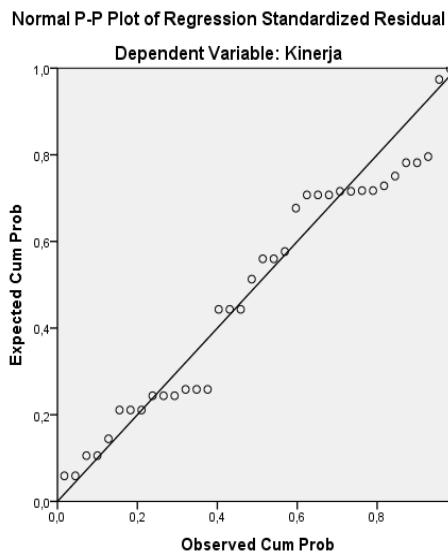
No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		e			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
9	20	55.56	12	33.33	4	11.11	0	0	0	0	36 100,00	
10	19	52.78	10	27.78	7	19.36	0	0	0	0	36 100,00	

### 3.2 Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamaik yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Uji normalitas Penerapan Sikap Kerja, Komitmen Kerja dan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja

Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Unstandardized Residual	
	36	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.66284420
	Absolute	.140
Most Extreme Differences	Positive	.140
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.483

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 10, diatas diketahui signifikansi sebesar 0,483. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

#### 3.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi,

tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel bebas.

**Tabel 11.** Uji multikolinieritas Penerapan Sikap Kerja, Komitmen Kerja dan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja

<b>Variabel</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Sikap Kerja	0,903	1,108
Komitmen Kerja	0,758	1,319
Stres Kerja	0,761	1,314
a Dependent Variable : Kinerja		

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 11. diatas sebesar 1,108; 1,319; 1,314, dimana nilai VIF dari keempat varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelum nya. Menurut Cornelius (2005: 212), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 < DW < 2.35 tidak terjadi autokorelasi

1.21 < DW < 1.65 atau 2.35 < DW < 2.79 tidak dapat disimpulkan.

DW < 1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

**Tabel 12.** Model summary<sup>b</sup> Penerapan Sikap Kerja, Komitmen Kerja dan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja

<b>Model</b>	<b>Change Statistics</b>					<b>Durbin-Watson</b>
	<b>R Square Change</b>	<b>F Change</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>Sig. F Change</b>	
1	,670	21,689	3	32	,000	2,113
Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Komitmen, Stress Kerja						
Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel 13. di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2,113, nilai tersebut berada pada kisaran 1,65 < DW < 2,35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

### 3.5 Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik. secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model summary, khususnya angka R<sub>Square</sub> dibawah ini :

**Tabel 13.** Model summary<sup>b</sup> penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.819 <sup>a</sup>	0,67	0,639	1,73904
a Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Komitmen Kerja, Stres Kerja				
Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel output SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai R<sub>Square</sub> ( $r^2$ ) adalah 0,670. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik. sebesar 67%, sedangkan sisanya sebesar 33% (100% - 67%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja sebesar 67%, sedangkan sisanya sebesar 33% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

### 3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 14.** Coefficients<sup>a</sup> penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Std. Error</b>	<b>Standardized Coefficients</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>			<b>Beta</b>			
1 (Constant)	3,795		5,038			0,753	0,457

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>			
Sika Kerja	0,191	0,075		0,272	2,551 0,016
Komitmen	0,342	0,094		0,425	3,644 0,001
Kerja					
Stres Kerja	0,38	0,116		0,382	3,286 0,002
a Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,795 + 0,191X1 + 0,342X2 + 0,380X3 \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- 1) Nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar 3,795, hal ini menyatakan bahwa nilai kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik sebesar 3,795.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Sikap Kerja sebesar 0,191, hal ini menjelaskan bahwa Sikap Kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Kerja sebesar 0,342, hal ini menjelaskan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,380, hal ini menjelaskan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

Dari persamaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat dijelaskan bahwa variabel sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

### 3.7 Pembahasan

Dalam pembahasan data ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri.

#### 3.7.1 Penerapan Sikap Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik

Untuk mengetahui Penerapan Sikap Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) < tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara sikap kerja dalam meningkatkan kinerja.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) > tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara sikap kerja dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK =  $n - 2$ , atau  $36 - 2 = 34$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,032.

**Tabel 15.** Coeficients<sup>a</sup> Penerapan Sikap Kerja dalam meningkatkan kinerja

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>			
1 (Constant)	3,795	5,038	0,272	0,753	0,457
	0,191	0,075			
a Dependent Variable : Kinerja					

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Sikap Kerja sebesar 2,551. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,551 > 2,032$ ) dan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

#### 3.7.2 Penerapan Komitmen Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik. digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) < tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja.

- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) > tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK =  $n - 2$ , atau  $36 - 2 = 34$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,032.

**Tabel 16.** Coeficients<sup>a</sup> penerapan komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,795	5,038		0,753	0,457
Komitmen Kerja	0,342	0,094	0,425	3,644	0,001

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan tabel output SPSS “Coeficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Komitmen Kerja sebesar 3,644. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,644 > 2,032$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Komitmen Kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

### 3.7.3 Penerapan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) < tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara stres kerja dalam meningkatkan kinerja.  
 b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) > tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK =  $n - 2$ , atau  $36 - 2 = 34$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,032.

**Tabel 17.** Coeficients<sup>a</sup> pengaruh stres kerja dalam meningkatkan kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,795	5,038		0,753	0,457
Stres Kerja	0,38	0,116	0,382	3,286	0,002

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan tabel output SPSS “Coeficients” diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar 3,286. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,286 > 2,032$ ) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel stres kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

### 3.7.4 Penerapan Sikap Kerja, Komitmen Kerja dan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

Untuk mengetahui penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) < tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja.  
 b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) > tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 4 atau  $36 - 4 = 32$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,670.

**Tabel 18.** Anova<sup>b</sup> penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196,779	3	65,593	21,689	.000 <sup>a</sup>
Residual	96,777	32	3,024		
Total	293,556	35			

a Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Komitmen Kerja, Stres Kerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel output SPSS "Anova" diatas diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,689 > 2,370$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel penerapan sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Variabel Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik. Variabel Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik. Variabel sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik. Pengaruh variabel sikap kerja, komitmen kerja dan Stres Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Pematang Sidamanik.

## REFERENCES

- Azwar, S. (2011). Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama.
- Maulana, E. 2009. Kurikulum Berbasis Kompetensi. Jakarta. Cetakan VII, PT. Remaja Bina Diknakes.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2010. Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pabundu, Tika. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.Jakarta : Bumi Aksara
- Petty, Ricard E., Brinol, Pablo., dan Tormala, Zakary L., (2012) "Thought Confidence as a Determinant of Persuasion: The Self Validation Hypothesis", Journal of Personality and Social Psychology, pp. 722-734
- Renaldi, Sapran. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.Thesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis.Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ridwan. (2007). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., (2008) Perilaku Organisasi, Terjemahan Edisi Dua Belas, Jakarta, Salemba Empat. Organizational Behavior, 13<sup>th</sup> edition, New Jersey, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary., (2007) Management, New Jersey, Pearson Prentice Hall, pp. 489
- Rusdy, A, Rivai. 2009. Pengantar Manajemen. Palembang: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang
- Siregar, Syawan. (2017). Pengaruh Sikap Kerja, Kemampuan Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan.ISSN 2339-0506.
- Walgitto, Bimo. 2010. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta. CV. Andi Offset.
- Wibisono, Taufik. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.4 No.2