

PENGARUH KOMITMEN PROFESI, SIKAP KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEDOKTERAN DAN KESEHATAN KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA

¹Lailatusy Syifa S., ²Muhammad Caesar Akbar, ³Irfan Nurddi Syah, ⁴Betia Warassari, ⁵Aivan Saleh
Alfaouzan Siregar

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹lailatusy.syifa@gmail.com, ²mhdcaesar.akbar@gmail.com, ³irfan.nurddisyah@gmail.com, ⁴betia.warassari@gmail.com, ⁵aivansaleh.alfaozan@gmail.com

ABSTRACT

The Formulation of this research is how the professional commitment, work attitude, and occupational stress to the performance of Medical And Health Officers Of The North Sumatera Region Police, and the purpose of this research is to know and analyze the influence of professional commitment, work attitude, and occupational stress to the performance of Medical And Health Officers Of The North Sumatera Region Police. This research is a quantitative descriptive study. Data collection techniques are conducted through interviews, inquiry lists and documentation studies. The samples in this study were as many as 95 employees. Variables are measured at Likert scale. Hypothesis testing using multiple linear regression analyses through F-test and T-Test. The Results of the test in Unison showed that professional commitment, work attitude, and occupational stress demonstrated a very noticeable influence to the performance of Medical And Health Officers Of The North Sumatera Region Police, with the value $F_{count} 50,032 > F_{table} 2.70$ and significance value of 0.000^b . Adjusted number of R Square by 0. 610 or (61%) indicates that the percentage of contribution of independent variable influence (profession commitment, work attitude, and occupational stress) to the dependent variable (employee performance) was 61%. Partially, the commitment of the profession positively influence to the performance of Medical And Health Officers Of The North Sumatera Region Police with a value of $t_{count} > t_{table} (7,876 > 1,985)$ and a significance value of 0.000. Working attitude is positive and significant to the performance of Medical And Health Officers Of The North Sumatera Region Police, with the value $t_{count} > t_{table} (7,006 > 1,985)$ and significance value of 0. 00. Work stress is negatively and significantly affected by the performance of Medical And Health Officers Of The North Sumatera Region Police with a value of $t_{count} < t_{table} (-3,352 < 1,985)$ and the significance value of 0. 001. The highest value of a regression coefficient is a professional commitment (X_1) of 0. 529 or 52.9% and is the most dominant variable affecting to the performance of Medical And Health Officers Of The North Sumatera Region Police.

Keywords: Professional Commitment, Work Attitude, Work stRess, Employee Performance.

ABSTRAK : Rumusan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen profesi, sikap kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen profesi, sikap kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 orang pegawai. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t.

Hasil uji secara serempak menunjukkan bahwa komitmen profesi, sikap kerja, dan stres kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dengan nilai $F_{hitung} 50.032 > F_{tabel} 2.70$ dan nilai signifikansi sebesar 0.000^b . Angka Adjusted R Square sebesar 0.610 atau (61%) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (komitmen profesi, sikap kerja, dan stres

kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 61%. Secara parsial, komitmen profesi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.876 > 1.985$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.006 > 1.985$) dan nilai signifikansi sebesar 0.00. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-3.352 < 1.985$) dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah komitmen profesi (X_1) sebesar 0.529 atau 52,9% dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Kata kunci: Komitmen profesi, Sikap kerja, Stres kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

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 *reward* akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dapat penulis kemukakan variabel pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen profesi. Menurut pendapat Krietner (2011:135), 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 *psychological* terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan

seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, 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 Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara diantaranya masih terdapat kesenjangan atas pemahaman berbagai peraturan yang berhubungan dengan penyelenggaraan administrasi kesehatan dan masih terdapat keterlambatan dalam proses pelayanan ke *stakeholders* terkait.

Variabel kedua teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara 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 kognisi, 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 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 Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Variabel ketiga yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara adalah stres kerja. Robbins (2007:43) menjelaskan stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara pegawai dengan pekerjaan serta dikarakteristikan 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 Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara, 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.

1.1. Batasan Masalah

Berdasarkan pada uraian di atas, banyak faktor yang teridentifikasi terkait pada variabel penelitian. Oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada masalah komitmen profesi, sikap kerja, stres kerja dan kinerja pegawai.

1.2. Hipotesis

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

- 1) Komitmen profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
- 2) Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
- 3) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
- 4) Komitmen profesi, sikap kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen profesi, sikap kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:90), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas

karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang berjumlah 95 orang, dimana Kepala Bidang dan peneliti tidak disertakan sebagai populasi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Kerangka Populasi Pegawai

No	Keterangan	Jumlah
1.	Kepala Sub Bagian	1
2.	Kepala Urusan (KAUR)	9
3.	Kepala Sub Bidang	2
4.	Penata Urusan (PAUR)	6
5.	Pelaksana	77
Jumlah		95

Sumber : Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Sumut, 2020

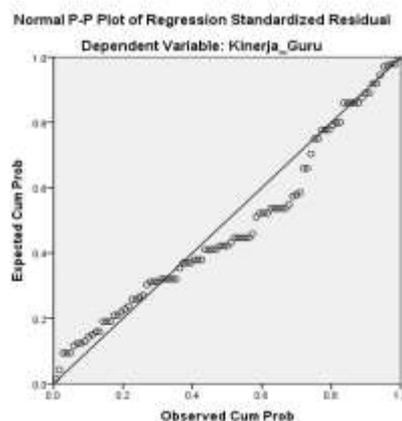
2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 95 orang pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji “t” dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

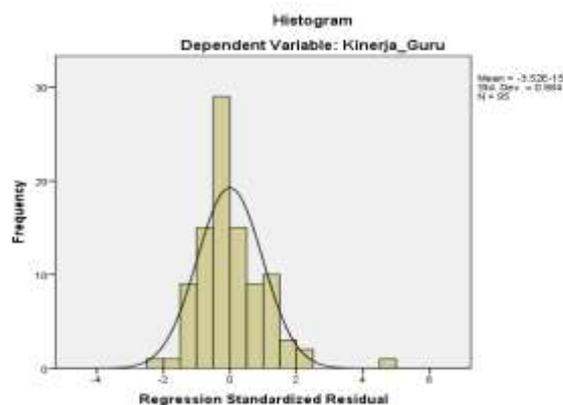
Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik P-P Plot.yang dihasilkan melalui SPSS. Adapun output grafik P-P Plot seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Uji normalitas P-P Plot Test

Berdasarkan gambar 1, di atas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data komitmen profesi, sikap kerja, stres kerja dan kinerja menyebar. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel independennya.

Berdasarkan gambar 2 dibawah terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi melenceng (*swewness*) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Histogram

2.4. Uji Multikolinearitas

Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat *Tolerance Value* dan *Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika *tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikoleniaritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 i Komitmen_Profes	.920	1.087
Sikap_Kerja	.939	1.065
Stres_Kerja	.978	1.023

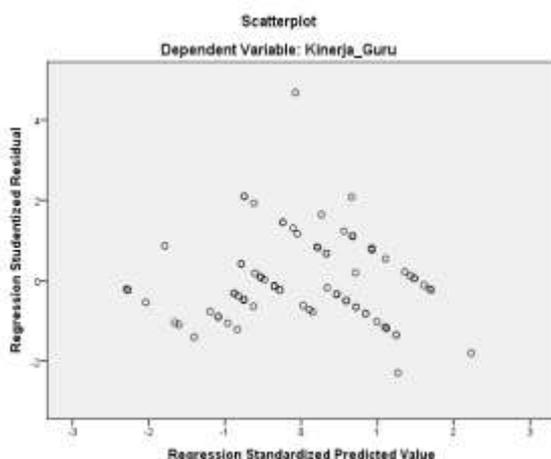
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan output tabel 2 diatas, hasil perhitungan nilai tolerance menunjukan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *heteroskedastisitas*.

Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution* (SPSS) for Windows dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas* pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel bebasnya.

2.6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas memiliki hubungan sama kuat atau tidak, dimana untuk melihat hubungan atau tidak hubungan secara autokorelasi dapat dilihat dengan Uji Durbin-Watson (DW test)

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain diantara variabel *independent*.

Tabel 3. Uji Durbin-Watson (DW test)

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 ^a	91	.000	1.898

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.898. Nilai Durbin-Watson menurut tabel dengan n=95 responden dan K = 3 (dalam hal ini adalah jumlah variabel bebas) didapat angka dl = 1.601 dan du= 1.731. Oleh karena itu nilai DW hitung > du (1.898 > 1.731), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi maka model layak untuk digunakan..

3. Evaluasi dan Pembahasan

3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh komitmen profesi, sikap kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan output sebagai berikut:

Tabel 4. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.201	1.896		9.073	.000
Komitmen_Profesi	.461	.058	.529	7.876	.000
Sikap_Kerja	.253	.036	.466	7.006	.000
Stres_Kerja	-.191	.057	-.218	-3.352	.001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 17.201 + 0.461X_1 + 0.253X_2 + (-0.191X_3) + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 17.201 hal ini menyatakan bahwa jika variabel komitmen profesi, sikap kerja dan stres kerja diabaikan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 17.201.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel komitmen profesi sebesar 0.529 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komitmen profesi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 52,9%.

- 3) Koefisien regresi untuk variabel sikap kerja sebesar 0.466 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor sikap kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 46,6%.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar -0.218 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor stres kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 21,8%.

3.2. Uji Serempak

Untuk mengetahui pengaruh komitmen profesi, sikap kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Serempak
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	214.251	3	71.417	50.032	.000 ^b
Residual	129.897	91	1.427		
Total	344.147	94			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Dari tabel 5. diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50.032. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 95 % df 3:95 ($\alpha = 0.05$) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2.70. Dengan demikian $F_{hitung} 50.032 > F_{tabel} 2.70$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel komitmen profesi, sikap kerja serta stres kerja sebagai variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Pada tabel 5.17 di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0.000^b lebih kecil dari $\alpha =$

0,05, hal ini berarti bahwa variabel komitmen profesi, sikap kerja serta stres kerja sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang *highly significant*. Secara serempak variabel komitmen profesi, sikap kerja serta stres kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

3.3. Uji Parsial

Uji pengaruh variabel komitmen profesi, sikap kerja serta stres kerja secara parsial dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.201	1.896		9.073	.000
Komitmen_Profesi	.461	.058	.529	7.876	.000
Sikap_Kerja	.253	.036	.466	7.006	.000
Stres_Kerja	-.191	.057	-.218	-3.352	.001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Dari tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} masing-masing variabel. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Nilai t_{tabel} pada df 3:95 dengan $\alpha = 0,05$ adalah 1.985.

Pengaruh parsial dari variabel komitmen profesi (X_1) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.988, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.876 > 1.985$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa variabel komitmen profesi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa apabila komitmen profesi (X_1) meningkat, maka kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara juga akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel sikap kerja (X_2) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.006, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.006 > 1.985$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel sikap kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa apabila sikap kerja (X_2) meningkat maka kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara akan meningkat.

Pengaruh parsial dari variabel stres kerja (X_3) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar -3.352, dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-3.352 < 1.985$) dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa variabel stres kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa apabila stres kerja (X_3) meningkat maka kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara juga akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien regresi yang paling tinggi adalah variabel komitmen profesi (X_1) sebesar 0.529 atau 52,9%. Hal ini berarti bahwa komitmen profesi (X_1) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

3.4. Uji Determinasi

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui besarnya pengaruh perubahan variabel komitmen profesi, sikap kerja serta stres kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.789 ^a	.623	.610	1.195	.623	50.032

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2020

Berdasarkan table 7 diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0.610 atau (61%).

Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen

(komitmen profesi, sikap kerja serta stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 61%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (komitmen profesi, sikap kerja serta stres kerja) mampu menjelaskan sebesar 61% variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Komitmen profesi, sikap kerja dan stres kerja menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 50.032 > 2.70 dan nilai signifikansi sebesar 0.000^b.
- 2) Komitmen profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7.876 > 1.985) dan nilai signifikansi sebesar 0.000.
- 3) Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (7.006 > 1.985) dan nilai signifikansi sebesar 0.000.
- 4) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-3.352 < 1.985) dan nilai signifikan sebesar 0.001.
- 5) Angka *Adjusted R Square* sebesar 0.610 atau (61%) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (komitmen profesi, sikap kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 61%.

DAFTAR PUSTAKA

Cascio, Wayne F., (2006) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, edition, New York, McGraw Hill

Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37

Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2012). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia

Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid I). Jakarta : Indeks.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2009) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill.

Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.*

Ivancevich, G., and Koropaske, D., (2007) *Organizations: Behavior, Stucture, Process*, Singapore, McGraw Hill Company

Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2007) *Organizational Behavior and Management*, 7th edition, McGraw Hill, Alih Bahasa Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi 7, Jakarta, Erlangga

Liao (2012), *The impact of work values, work attitudes on job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan*

Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama

Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2012) *Multi Journal ple Intelligences and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum

Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18*

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

Riduwan. (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.

_____ (2009) *Organizational Behavior*, 13th edition, New Jersey, Pearson Education, Upper Saddle River.

- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary., (2007) *Management*, New Jersey, Pearson Prentice Hall, pp. 489
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach. Fifth Edition*. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Setyaningdyah Endang, Nimran Umar Kertahadi, Thoyib Armanu (2013). *The Effects of Human Resource Competence Oragnizational Commitment and Transactioanl Leadership On Work Discipline, Job satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Volume 5, No 4
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Slocum, Herriegel., (2009) "*Principles of Organizational Behavior Tweith Edition*". Canada South western
- Stone, Raymond., (2011) *Human Resource Management*, Fifth Edition, Australia, John Wiley dan Sons
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta
- Taghavi, Safura., Ebrahimzadeh, Fariman., Bhrmazadh, Hossein Ali., dan Masoumeh, Hosseini., (2014) "*A Study of the Relationship Between Quality of Worklife and Performance Effectiveness of High School Teachers in Shirvan*", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 1, ISSN : 2222-6990
- Thoha, Miftah. (2001). *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi*, Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Sawangan, Bogor.
- Yuliandi (2014). *Influence of Competency, knowledge and Role Ambiguity on Job performance and Implication for PPAT Performance*. Journal of Economics and Sustainable Development. ISSN 2222-1700, ISSN 2222-2855 (Online), Vol 5 No 17
- Zin, R. M., (2004) "*Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment a Case Study*",

Gadjah Mada International Journal of Business, 6(3), 323-262