

**PENGARUH SIKAP KERJA, KEMAMPUAN DIRI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM  
DAN PENATAAN RUANG DAERAH  
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

<sup>1</sup>Syawan Sani Siregar, <sup>2</sup>Andi Zuanda, <sup>3</sup>Muhammad Kholidin Hasibuan, <sup>4</sup>Afrianny, <sup>5</sup>Desviani Yulinda Yusuf  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara  
<sup>1</sup>syahwan,sani@gmail.com, <sup>2</sup>andi.zuanda@gmail.com, <sup>3</sup>mhdkholidin.hsb@gmail.com, <sup>4</sup>afrianny.mm@gmail.com,  
<sup>5</sup>desviani.yulinda@gmail.com

**ABSTRACT**

*Problem of this study is how influence of job attitude on employee's performance. How influence of self ability on employee's performance. How influence of job stress on employee's performance. How influence job attitude, self ability and self ability on employee's performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of job attitude on employee's performance. Determine and analyze the effect of self ability on employee's performance. Determine and analyze the effect of job stress on employee's performance. Determine and analyze the effect job attitude, self ability and job stress on employee's performance. Sample in the study is 52 people. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate job attitude variable has a positive and significant effect on employee's performance. Self ability variable has a positive and significant effect on employee's performance. Job stress variable has a positive and significant effect on employee's performance. Job attitude, self ability and job stress variable has a positive and significant effect on employee's performance.*

**Keywords :** Job attitude, Self ability, Job stress, Performance.

**ABSTRAK :** Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** Sikap kerja, Kemampuan diri, Stres kerja, Kinerja

### 1. Pendahuluan

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan, dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran serta setiap individu/pegawai yang ada di instansi tersebut. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota

Padangsidimpuan. Permasalahan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan pada saat ini diantaranya, pegawai masih sering menemui prasangka buruk dalam bekerja, yang mana hal ini dapat membuat pegawai ragu apakah mereka telah mencapai tujuan dan apakah misi mereka adalah mungkin. Selain dari pada itu, para pegawai seringkali hanya menerima umpan

balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Pada dasarnya pegawai merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Seiring dengan hal tersebut, salah satu kekuatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan terletak pada sumber daya manusia yaitu pegawai, sehingga prestasi dinas tidak terlepas dari prestasi setiap pegawai yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan *performance* atau kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, pegawai juga berkewajiban membangun perilaku kondusif individu untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (*internal factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Menurut pendapat Colquitt at.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 kebajikan, 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.

Sementara menurut pendapat Murphy (2012:143) membagi kinerja atas empat

dimensi yaitu perilaku berorientasi tugas, perilaku beorientasi *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.

Selanjutnya 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 *outcome* yang pertama *behavior* yaitu meliputi tentang kepuasan kerja, absen, pergantian, kecelakaan, penyalahgunaan, kepedulian terhadap kesehatan, dan yang kedua *kognitif* serta yang ketiga *psysiological*.

Penelitian tentang kinerja sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dan berdasarkan pada penelusuran penelitian terdahulu, dapat peneliti temukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan adalah sikap kerja. Menurut Ivancevich (2009:88), 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 Robbins (2015:116), 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.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan adalah kemampuan diri. Kemampuan memegang peranan penting dalam perilaku dan kinerja individu, karena kemampuan merupakan bakat seseorang untuk melakukan

tugas fisik ataupun mental. Menurut Robbins (2015:114) kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Umumnya kapasitas individu dipengaruhi oleh kontribusi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang tertanam didalam pikiran yang berasal dari dalam diri sendiri, orang tua, pegawai dan lingkungan organisasi. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu, karena masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Cascio (2012:221) mengemukakan bahwa kemampuan mental, intelegensi emosi, dan *tacit knowledge* dapat membantu membedakan pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah.

Studi empiris yang menjelaskan bahwa kemampuan diri atau kompetensi berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pertama hasil penelitian dari Yuliandi (2014), dengan sampel 100 orang pegawai PPAT, dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi, pengetahuan, ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua hasil penelitian dari Setyaningdyah (2013), dengan sampel 232 orang pegawai dari 58 organisasi REI di Jakarta Pusat, meneliti tentang pengaruh kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan adalah stres kerja. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik jika disikapi secara positif, karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan dalam

bekerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para pegawai untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres akan mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan kinerja pegawai. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, pegawai menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Ivancevich et.al (2007:76), menjelaskan bahwa stres dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru, stres kerja dapat muncul berawal dari organisasi, dan tempat lain yang mempengaruhi perilaku dan kinerja di organisasi. Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja individu.

Robbins (2009:166) menyatakan bahwa tingkat stres yang mampu dikendalikan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan kewaspadaan, intensitas kerja, dan kemampuan berkreasi. Tetapi tingkat stres yang berlebihan dapat membuat kinerja karyawan mengalami penurunan.

Untuk dapat mengungkap fenomena tentang stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan, 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. Beberapa hal tersebut menimbulkan gejala perilaku stres yang dialami oleh pegawai, dimana pegawai cepat marah, gelisah, cenderung tertutup atau sulit untuk bekerjasama, jarang berada ditempat ketika jam kerja, sering datang terlambat, dan kualitas kinerja menurun

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai yang dalam hal ini merupakan variabel yang penting pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan. Sedangkan alasan teoritis yang dapat dikemukakan mengapa penelitian ini

menggunakan determinasi variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja sebagai variabel bebas adalah teori yang disampaikan oleh Colquitt (2009), Murphy (2012), Gibson (2009), Robbins (2015) dan Ivancevich (2007) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

### 1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 2) Apakah ada pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 3) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 4) Apakah ada pengaruh sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

### 1.2. 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 sikap kerja, kemampuan diri, stres kerja dan kinerja pegawai.

### 1.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 2) Kemampuan diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 3) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

- 4) Sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

### 2) Metode Penelitian

#### 2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh per Bulan Februari 2020, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan yang berjumlah 52 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1 Kerangka Populasi Pegawai Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	17
2	Bidang Sumber Daya Air	12
3	Bidang Bina Marga	9
4	Bidang Cipta Karya	10
5	Bidang Tata Ruang	4
Total		52

Sumber : Dinas PU dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan, 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 52 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan.

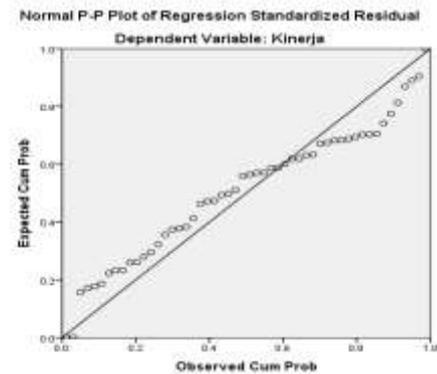
Tabel 2. Kerangka Sampel Pegawai Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	17
2	Bidang Sumber Daya Air	12
3	Bidang Bina Marga	9
4	Bidang Cipta Karya	10
5	Bidang Tata Ruang	4
Total		52

Sumber : Dinas PU dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan, 2020

## 2.3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2014:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Sugiyono (2014:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sikap kerja	0.739	1.353
Kemampuan diri	0.953	1.049
Stres kerja	0.771	1.298

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3. diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.739, 0.953, 0.771; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.353, 1.049, 1.298, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.605	24.520	3	48	.000	2.111

Berdasarkan Tabel 4, di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.111, nilai ini berada pada kisaran  $1.65 < DW < 2.35$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

#### 2.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Sugiyono (2014:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

#### 2.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Sugiyono (2014:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

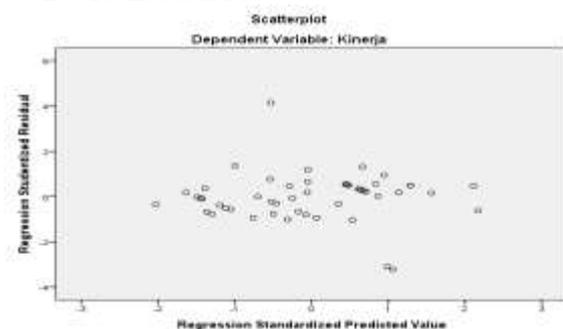
$1.65 < DW < 2.35$  tidak terjadi autokorelasi

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

$DW < 1.21$  atau  $DW > 2.79$  terjadi autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

### 3. Evaluasi Data

Dalam evaluasi data ini peneliti akan melihat model persamaan regresi linier berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sendiri-sendiri,

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.155	4.956		.838	.406
Sikap kerja	.603	.103	.618	5.860	.000
Kemampuan diri	.144	.070	.192	2.063	.044
Stres kerja	.160	.095	.174	1.684	.099

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 5, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 4.155 + 0.603X_1 + 0.144X_2 + 0.160X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- 1) Nilai kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan sebesar 4.155, dengan ketentuan nilai dari variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) diabaikan.
- 2) Nilai koefisien regresi  $X_1$  (sikap kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.603, hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 3) Nilai koefisien regresi  $X_2$  (kemampuan diri) mempunyai nilai positif yaitu 0.144, hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan diri mempunyai pengaruh positif terhadap

maupun secara simultan atau bersama-sama, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 20.00.

#### 3.1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

- 4) Nilai koefisien regresi  $X_3$  (stres kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.160, hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

#### 3.2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan, digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.155	4.956		.838	.406
Sikap kerja	.603	.103	.618	5.860	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Dari Tabel 6, diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.860. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan

(DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $52 - 2 = 50$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai

$t_{tabel}$  sebesar 2.009. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.860 > 2.009$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha:0.05$  yaitu  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan. Besarnya pengaruh variabel sikap kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan sebesar 0.618 atau 61.80%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Susanty Miradipta (2013), Aslam et.al (2012), yang menyatakan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

namun tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Liao *et al* (2012). Artinya jika sikap kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari dalam keadaan baik, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara individu dan kinerja dinas secara keseluruhan, begitu juga sebaliknya jika sikap kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari tidak baik, maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara individu dan kinerja dinas secara keseluruhan.

### 3.3. Pengaruh Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan, digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 7. Pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.155	4.956		.838	.406
Kemampuan diri	.144	.070	.192	2.063	.044

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.063. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $52 - 2 = 50$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.009. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.063 > 2.009$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha:0.05$  yaitu  $0.044 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kemampuan diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan. Besarnya pengaruh variabel kemampuan diri terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan

sebesar 0.192 atau 19.20%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ade et,al (2013), Zaim et.al (2013), dan Yuliandi et.al (2014), dimana kesemuanya menarik kesimpulan bahwa kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun bertentangan dengan hasil penelitian dari Setyaningdyah (2013). Artinya jika kemampuan diri pegawai dalam bekerja sehari-hari baik atau maksimal, maka kinerja pegawai akan naik, begitu juga sebaliknya jika kemampuan diri pegawai dalam bekerja sehari-hari tidak baik, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan juga akan turun.

### 3.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota

Padangsidempuan. digunakan uji-t, sedangkan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.  
untuk melihat besarnya pengaruh digunakan

Tabel. 8. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.155	4.956		.838	.406
Stres kerja	.160	.095	.174	1.684	.099

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.684. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $52 - 2 = 50$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.009. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.684 < 2.009$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha:0.05$  yaitu  $0.099 > 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Artinya variabel stres kerja secara partial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan. Besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan sebesar 0.174 atau 17.40%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Murtaza et.al (2012),

dimana menarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan bertentangan dengan hasil penelitian dari Manzoor et.al (2012), Bashir dan Ramay (2010), Long et.al (2014). Artinya jika tingkat stres yang dialami pegawai dalam bekerja sehari-hari dalam kondisi tinggi, maka kinerja pegawai akan rendah, begitu juga sebaliknya jika tingkat stres yang dialami pegawai dalam bekerja sehari-hari dalam kondisi rendah, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan juga akan turun.

### 3.5. Pengaruh Sikap Kerja, Kemampuan Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan digunakan uji-F.

Tabel 9. Pengaruh sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.466	3	107.155	24.520	.000 <sup>a</sup>
	Residual	209.765	48	4.370		
	Total	531.231	51			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24.520. 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  $52 - 4 = 48$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.80. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24.520 > 2.80$ ) dan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

Tabel 10. Model summary<sup>b</sup> pengaruh sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.580	2.09048

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* ( $r^2$ ) sebesar 0.580. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan dapat diterangkan oleh variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 2) Variabel kemampuan diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 3) Variabel stres kerja secara partial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.
- 4) Variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja secara simultan berpengaruh

#### 3.6. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Adjusted R Square*.

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidempuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ade Ruslam Kamis, Noermijanti, Chirstin Susilowati. (2013). The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence On Teacher Performance: In The learning Organization Perspective (A Study On Elementary School Teachers in Ternate City). International Journal Business and Behavioral Sciences. Vol 3 No 8
- Aslam, Muhammad Shakeel.,and Umar, Safdar., (2012) "The Influence of Job Burnout on Intention to Stay in the Organization: Mediating Role of Affective Commitment", Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol. 2, No. 4
- Bashir, Usman., (2010) "Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan", International Journal of Marketing Studies, Vol. 2, No. 1
- Cascio, Wayne F. 2012. Managing Human Resources, Colorado: Mc Graw –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
- Dessler, Gary (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H., and Konopaske (2009) Organizations: Behavior, Structure, Processes, New York, McGraw Hill.

- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa Ei Lebih Penting Dari Pada IQ*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Hackman and Oldham (2010), *Motivation Through The Design Of Work: Test Of a Theory*, Organizational Behavior and Human Performance. Addison Wesley Publishing Co., Inc
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta
- Ivancevich, G., and Koropaske, D., (2007) *Organizations: Behavior, Stucture, Process*, Singapore, McGraw Hill Company
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2009) *Organizational Behavior and Management*, 7<sup>th</sup> 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*
- Long Sang Choi, Kowang Owee Tan, Ping Ai Teoh & Muthuveloo Rajendra. (2014). *Investigation On The Impact of Job Stress on Nurses In Malaysia*. Asian Social Sciences. Vol 10, No 4, ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2015 Published by Canadian Center of Sciences and Aducation
- Luthans, Fred. (2006), *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta, Andi,
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Manzoor, S.R., Shah, S.H., Ullah, H., Ahmad, Z.M., and Ullah, I., (2012) ”Students evaluation and teachers trust: a fear of insignificance”. *International Journal Human Resource*, 2(2), pp. 155–169
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2012) *Multi Journal ple Intelligences and Leadership*, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Murtaza Muhammad, Fakhrul Muhammad – Hodasiddiqui. (2011). *Studying The Effects of Stress on The Job Performance of Vocational Teachers of Sindh Government: Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. Vol 3, No 7
- Newcomb, Theodore M., (2008) *Psikologi Sosial*, Bandung, CV Diponegoro
- 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
- Riggio Ronald (2009), *Introduction to Industrial Organizational Psychology*, New York : Pearson
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_(2009) *Organizational Behavior*, 13<sup>th</sup> edition, New Jersey, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama
- 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
- Simpson, L., (2002) *What’s Going on in your Company? If you don’t ask, you’ll never know*”, *Training*, pp. 30-34
- Slocum, Herriegel., (2009) “*Principles of Organizational Behavior Tweith Edition*”. Canada South western

- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D. Bandung : Alfabeta
- Susanty, Aries., dan Miradipta, Rizqi., (2013) "Employee's Job Performance: The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction", Jurnal Teknik Industri, Vol. 15, No. 1, pp. 13-24