
Pengaruh *Job Attitude*, *Job Satisfaction*, dan *Job Involvement* Terhadap *Performance* Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta

Selvincar Rahmat Wati Halawa¹ *Raden Teja Yokanan²
¹²Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Immanuel
*corresponding email: tejayokanan@ukrimuniversity.ac.id

ARTICLE INFO

Article Received

17 October 2024

Article Revised

24 October 2024

Article Accepted

30 October 2024

Keywords

Job Attitude, *Job Satisfaction*, *Job Involvement*, *Performance*.

DOI:

<https://doi.org/10.61179/ejba.v18i2.651>

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah *Job Attitude*, *Job Satisfaction* dan *Job Involvement* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *Performance* Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara manual ke 100 responden PPSDM Regional Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis menggunakan analisis persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis regresi linier berganda dan uji f. Teknik sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Probability Sampling dengan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel *Job Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Pegawai PPSDM Regional Yogyakarta, variabel *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* pegawai PPSDM Regional Yogyakarta, variabel *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji f *Job Attitude*, *Job satisfaction*, *Job Involvement* berpengaruh secara simultan terhadap *Performance* Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.

ABSTRACT

This study aims to determine whether Job Attitude, Job Satisfaction, and Job Involvement have a partial and simultaneous effect on the Employee Performance of the Regional Human Resources Development Center in Yogyakarta. This type of research utilizes quantitative methods with data collection techniques using questionnaires distributed manually to 100 respondents of the Regional Human Resources Development Center in Yogyakarta. The study employs validity and reliability tests. The analytical tools used include percentage analysis, classical assumption tests, simple linear regression analysis, t-test, multiple linear regression analysis, and f-test. The sampling technique utilized in this research is Probability Sampling with simple random sampling technique. Based on the t-test, it is shown that the Job Attitude variable has a positive and significant effect on the Regional Human Resources Development Center in Yogyakarta, the Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on the Regional Human Resources Development Center in Yogyakarta, and the Job Involvement variable has a positive and significant effect on the Regional Human Resources Development Center in Yogyakarta. According to the results of the f-test, Job Attitude, Job Satisfaction, and Job Involvement have a simultaneous effect on the Regional Human Resources Development Center in Yogyakarta.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi

atau perusahaan artinya, unsur manusia memegang peranan sangat penting dalam menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat

penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat (Handoyo, 2019). Menurut Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia (SDM) secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memilih fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Daeli et al., 2024). Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta merupakan salah satu unit pelaksana teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) kementerian dalam negeri no.84 tahun 2017, yaitu pengembangan kompetensi dan uji kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri serta pelaksanaan koordinasi dan fasilitas penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia regional, provinsi dan kabupaten/kota. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi yang tinggi karena dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi.

Dalam suatu perusahaan dituntut atau diwajibkan agar mampu menghasilkan suatu hasil yang baik dan memuaskan terutama pada kinerja kerja, setiap pegawai yang bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Menurut Armstrong (2014) kinerja manajemen adalah suatu

proses yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Hasibuan (2021) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta terus berupaya meningkatkan kinerjanya dan berusaha memposisikan diri sebagai garda terdepan dalam peningkatan kompetensi dan profesionalitas Aparatur kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan. Tujuan organisasi dari PPSDM Regional Yogyakarta sendiri yaitu untuk mewujudkan visi dan misi yang telah dibentuk dan ditetapkan di PPSDM Yogyakarta agar menciptakan CPNS yang berakhlak dan bertanggung jawab. Kinerja kerja juga semakin ditingkatkan, adapun beberapa pelatihan yang dilakukan yaitu salah satunya pelatihan manajemen kinerja pegawai PPSDM Regional Yogyakarta tingkatkan kompetensi ASN dalam transformasi birokrasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada kepala atasan PPSDM Regional Yogyakarta bahwa, data pencapaian kinerja pengembangan kompetensi tahun 2023 mencapai 100% dari target yang sudah ditentukan. Menurut Robbins & Judge (2024) sikap adalah penilaian atau pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-tentang objek, orang, atau peristiwa. Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi maka memerlukan hubungan Kerjasama yang baik antar individu. Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Regional Yogyakarta, sikap atau *Attitude* dalam bekerja sudah terjalin baik. Sikap yang ada pada para pegawai atau rekan kerja lainnya juga sangat baik. Para pegawai yang bekerja di PPSDM selalu menunjukkan sikap dan toleran yang tinggi, dimana di setiap departemen dan bagian bidang selalu bertukar pendapat dan interaksi. Di PPSDM Yogyakarta juga selalu melakukan briefing sebelum melakukan pekerjaan dan juga adanya upacara setiap hari Senin yang dilakukan oleh para pegawai dan pemimpin.

Menurut Robbins & Judge (2024) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan atas perasaan senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam mengerjakan pekerjaan (Gulo et al., 2023). Di PPSDM Regional Yogyakarta dilihat dari kinerja kerja pegawai dapat dikatakan bahwa adanya kepuasan kerja bagi para pegawai. Di PPSDM Regional Yogyakarta juga, adanya fasilitas dan alat-alat lainnya serta lingkungan kerja yang bersih. Di PPSDM Regional Yogyakarta juga menyediakan fasilitas wisma yang digunakan untuk asrama ketika mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Menurut pengamatan peneliti masalah tentang kepuasan kerja yang terjadi PPSDM Regional Yogyakarta adalah salah satunya lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang masih kurang lengkap dan memadai sehingga itu membuat ketidakpuasan para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai juga merupakan faktor yang sangat penting untuk di lihat dan di perhatikan, karena dengan adanya

kepuasan kerja pegawai, kinerja juga akan semakin meningkat.

Salah satu konsep penunjang kesejahteraan di tempat kerja adalah keterlibatan kerja. Tingkat kinerja yang tinggi ditentukan oleh keterlibatan karyawan (Hadi et al., 2020). Menurut (Robbins & Judge, 2024) keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan suatu pekerjaan, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerja penting bagi harga diri. Berdasarkan keterlibatan kerja pada pegawai di PPSDM Regional Yogyakarta, berdasarkan yang saya amati dan lihat, keterlibatan dalam bekerja sudah sedikit terlaksana tetapi keterlibatan kerja perlu lebih ditingkatkan lagi agar semua pegawai yang bekerja terlibat dalam semua pekerjaan yang ada sesuai bidang pekerjaannya masing-masing. Keterlibatan kerja di PPSDM Regional Yogyakarta juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja. Supaya kinerja semakin meningkat harus adanya perubahan dalam diri para pegawai untuk bisa terus terlibat dalam bekerja dan melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap masalah dan pekerjaan yang sudah dibebaskan atau dipercayakan, sehingga kinerja atau *performance* akan terus meningkat.

2. KAJIAN PUSTAKA

Job Attitude

Menurut Robbins & Judge (2024) dalam bukunya menyebutkan bahwa sikap kerja adalah pernyataan evaluatif atau penilaian mengenai objek, orang atau peristiwa. Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan

pemikiran yang dipegang oleh seseorang yang menggambarkan bagaimana cara berperilaku pada saat ini terkait pekerjaan dan organisasi (Siregar et al., 2023). Sikap kerja adalah cerminan profesionalisme yang akan berdampak pada hasil kerja. Menurut Rambe et al. (2021) 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 diinginkan dalam pekerjaan. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja (Saptomo et al., 2024). 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 diinginkan dalam pekerjaannya. Sikap kerja menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang dikerjakan, tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja (Pitriyani & Halim, 2020). 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 diinginkan dalam pekerjaannya. Ada beberapa yang menjadi indikator dari sikap kerja menurut Sembiring (2018) dalam Vincen (2017) sebagai berikut:

a. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, yaitu bagaimana seseorang menaati peraturan yang telah dibentuk oleh organisasi.

- b. Kejujuran, yaitu bagaimana seseorang menyampaikan sebuah informasi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Tidak diskriminatif, yaitu sikap individu yang tidak membedakan antar sesama.
- d. Inisiatif dalam bekerja, yaitu melaksanakan pekerjaannya tanpa harus diperintah dahulu.

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Menurut Robbins & Judge (2024) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan atas perasaan senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam mengerjakan pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya dilingkungan kerja (Kusumaeni et al., 2022). Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kinerja yang adil, hubungan

sosial dalam pekerjaan dan perlakuan atasan (Suryanto, 2022). Menurut Luthans et al. (2021) Dimensi dan indikator dari kepuasan kerja mencakup:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Pembayaran/upah
- c. Peluang promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

Job Involvement (Keterlibatan Kerja)

Menurut Robbins & Judge (2024) keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan suatu pekerjaan, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerja penting bagi harga diri. Keterlibatan kerja merupakan perasaan emosional yang positif akibat terpenuhinya kesejahteraan pribadi serta ada rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan disertai keterlibatan yang tinggi terhadap aktivitas (Rahmawati et al., 2023). Salah satu penunjang kesejahteraan di tempat kerja dalam keterlibatan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Jika karyawan tidak dilibatkan terhadap kegiatan perusahaan, akan menurunkan kepuasan kerja dan akan membuat turunnya kinerja karyawan, karena dengan karyawan dilibatkan akan meningkatkan kepuasan dan juga kinerja kerja karyawan (Hadi et al., 2020). Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Nasution et al., 2018). Menurut Robbins & Judge (2022) indikator keterlibatan kerja terdiri dari:

- a. Partisipasi kerja
Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sendiri.
- b. Keikutsertaan
Keikutsertaan dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- c. Kerjasama
Kerjasama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok dalam suatu organisasi.

Performance (Kinerja)

Menurut Dessler (2020), kinerja manajemen adalah proses berkelanjutan mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi. Menurut Armstrong (2014), kinerja manajemen adalah suatu proses yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Hasibuan (2021) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan penilaian bagaimana seorang individu telah bekerja keras melebihi target yang telah ditentukan. Kinerja sendiri merupakan perilaku karyawan yang berhubungan secara langsung pada hasil produksi perusahaan. Kinerja kerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja atau kesuksesan yang dilakukan dengan melihat tanggungjawab dan sikap yang ditunjukkan dalam melakukan tugas-tugasnya (Hadi et al., 2020). Menurut Robbins dalam Supriadi (2022) dalam bukunya indikator untuk mengukur kinerja kerja yaitu:

- a. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas
Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya (Herlina et al., 2023).
- e. Komitmen
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Hipotesis

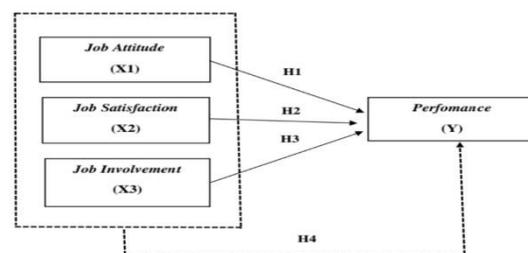
Menurut Sugiyono (2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : *Job attitude* berpengaruh terhadap *performance* Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.
- H2 : *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *performance* Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.
- H3 : *Job involvement* berpengaruh terhadap *performance* Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.
- H4 : *Job attitude, job satisfaction, dan job involvement* secara simultan berpengaruh terhadap *performance* Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Alasan penulis memilih penelitian kuantitatif karena ingin memperoleh data, baik data melalui wawancara, observasi lapangan dan menyebarkan kuesioner sehingga mendapatkan data yang akurat dan empiris yang dapat di ukur. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, agar mengetahui pengaruh variabel independen diantaranya, *job attitude* (X1), *job satisfaction* (X2), dan *job involvement* (X3), terhadap variabel dependen *performance* (Y) pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April, mulai dari survei awal tempat penelitian dan penyusunan proposal skripsi, menyebarkan kuesioner, mengolah data sampai penyusunan laporan skripsi hingga selesai. Objek yang akan dipilih dalam melakukan penelitian ini adalah Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. Yang beralamat di Jalan Melati No. 1, Baciro, Kec. Gondokusuma, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55225.

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta yang berjumlah sebanyak 120 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Kaloeti,

2024a). Jadi teknik sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Probability Sampling dengan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden pegawai PPSDM Regional Yogyakarta.

Sumber data dibedakan menjadi dua yaitu Primer dan Sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Kaloeti, 2024b). Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila signifikansi >0.05 yang berarti residual terdistribusi normal dan jika hasil signifikansi <0.05 berarti residual tidak terdistribusi normal. Kolmogorov-Smirnov (K-S), uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Kaloeti, 2024c).

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60366155
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.047
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 ^c

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai yang signifikan 0,146 dimana lebih dari nilai α atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut adalah berdistribusi normal dan dinyatakan valid.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya varian *inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah mempunyai angka *tolerance* >0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1	(Constant)	4.787	2.352	2.036	.045			
	Job Attitude	.265	.118	.213	2.249	.027	.738	1.355
	Job Satisfaction	.105	.079	.124	1.325	.188	.755	1.324
	Job Involvement	.413	.104	.394	3.974	.000	.675	1.481

Dependent Variable: Performance

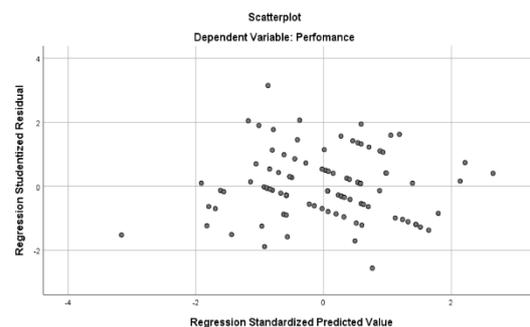
Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat dari dari nilai *tolerance* variabel bebas *job attitude* 0,738, kemudian variabel *job satisfaction* 0,755, kemudian variabel *job involvement* 0,675. Sedangkan nilai VIF variabel bebas *job attitude* 1.355, *job satisfaction* 1.324, dan *job involvement* 1.481. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih lebih besar dari >0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018).

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Pada gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, data akan lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Job Attitude*, *Job Satisfaction* dan *Job Involvement* secara simultan dan berpengaruh positif terhadap *Performance*.

Tabel 3
Hasil SPSS Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.839	3	48.280	18.204	.000 ^b
	Residual	254.601	96	2.652		
	Total	399.440	99			

a. Dependent Variable: Performance

b. Predictors: (Constant), Job Involvement, Job Satisfaction, Job Attitude

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel diatas maka hasil persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,787 + 0,265(X1) + 0,105(X2) + 0,413(X3)$$

- Nilai konstanta sebesar 4,787 artinya jika semua variabel independen (X1), (X2), (X3) bernilai 0 maka performance pegawai (Y) sebesar 4,787.
- Koefisien regresi variabel job attitude (X1) sebesar 0,265 menunjukkan bahwa variabel job attitude meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan performance pegawai (Y) sebesar 0,265. Jadi jika koefisien variabel job attitude (X1) semakin besar, maka performance juga akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel job satisfaction (X2) sebesar 0,105 menunjukkan bahwa variabel job satisfaction (X1) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan performance pegawai (Y) sebesar 0,105. Jadi koefisien variabel job satisfaction (X2) semakin besar, maka performance pegawai juga meningkat.
- Koefisien regresi variabel job involvement (X3) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa variabel job involvement (X3) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan performance pegawai (Y) sebesar 0,413 . Jadi koefisien variabel job involvement (X3) semakin besar, maka performance pegawai juga meningkat.

Uji Hipotesis Uji Parsial (T)

Analisis regresi sederhana menggunakan uji T pada penelitian ini untuk mengukur signifikan berpengaruh atau tidak variabel independen (Job Attitude (X1), Job Satisfaction (X2), Job Involvement (X3)) secara parsial terhadap variabel independen (Performance). Untuk mengetahui itu dapat dilakukan dengan cara melihat T hitung pada tingkat

keyakinan 5% atau 0,05. $Df=N-K-1=100-3-1=96$. T tabel yang diperoleh adalah **1.66088**.

Tabel 4
Hasil SPSS Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.839	3	48.280	18.204	.000 ^b
	Residual	254.601	96	2.652		
	Total	399.440	99			

a. Dependent Variable: Performance

b. Predictors: (Constant), Job Involvement, Job Satisfaction, Job Attitude

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Dari tabel 10 diketahui F hitung sebesar 18.204 dan F tabel sebesar 3.09 artinya F hitung > F tabel, dan nilai Sig F sebesar 0,000 dibawah atau < nilai signifikan 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Job Attitude, Job Satisfaction, dan Job Involvement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performance di PPSDM Regional Yogyakarta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R square digunakan sebagai alat penjas kemampuan seberapa besar kontribusi variabel independen X (job attitude, job satisfaction, dan job involvement) menjelaskan atau menerangkan variabel dependen Y (performance).

Tabel 5
Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.343	1.629

a. Predictors: (Constant), Job Involvement, Job Satisfaction, Job Attitude

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 11 pada uji koefisien dterminasi R square maka diperoleh hasilnya sebagai berikut: Nilai R square sebesar 0.343 yang berarti variabel independen X (job attitude, job satisfaction, dan job involvement) dapat menjelaskan atau menerangkan variabel dependen Y (performance) sebesar 34,3% dan selebihnya 65,7% akan dijelaskan atau dibahas oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *job attitude* terhadap *performance*

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan variabel *job attitude* memiliki pengaruh positif terhadap *performance* pegawai, dimana hasil dari uji statistik t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya *job attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. Hipotesis diterima. Hasil dari penelitian ini sejalan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nila Sari et.al. (2019). Yang menyatakan bahwa sikap kerja atau *job attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* karyawan PDAM Kota Padang.

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *performance*

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *performance* pegawai, dimana hasil dari uji statistik t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. Hipotesis diterima. Hasil dari penelitian ini sejalan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lindawati dan Djaelani Susanto (2022). Yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Pengaruh *job involvement* terhadap *performance*

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan variabel *job involvement* memiliki pengaruh positif terhadap *performance* pegawai, dimana hasil dari uji statistik t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. Hipotesis diterima. Hasil dari penelitian ini sejalan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purba et al., 2020). Yang menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Medan Indonesia.

Pengaruh *job attitude*, *job satisfaction*, dan *job involvement* terhadap *performance*

Hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa *job attitude*, *job satisfaction* dan *job involvement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari tabel 4.18 dimana hasil uji F adalah F hitung sebesar 18.204 dan F tabel sebesar 3.09 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan nilai sig F sebesar $0.000 < 0.05$. hipotesis diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *job attitude*, *job satisfaction* dan *job involvement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *performance* pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *Job Attitude*, *Job Satisfaction*, dan *Job Involvement* terhadap *Performance* Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta maka dapat disimpulkan bahwa *Job Attitude*(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance*(Y) pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta; *Job Satisfaction*(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance*(Y) Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta; *Job Involvement*(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance*(Y) Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta; *Job Attitude*(X1), *Job Satisfaction*(X2), dan *Job Involvement*(X3) secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *Performance*(Y) Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta.

Perlu menganggap penting *Job Attitude* dalam seleksi para pegawai PPSDM Regional Yogyakarta karena dengan memiliki sikap yang baik bisa meningkatkan kinerja kerja dan terwujudnya kerja sama yang kuat, sikap yang baik terus di pertahankan agar semakin memiliki sikap yang peduli agar bisa saling membangun dan melengkapi dalam mengerjakan dan menyelesaikan sebuah tugas dan tanggung jawab. Instansi juga perlu memperhatikan *Job Satisfaction* terhadap para pegawai agar makin puas dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya dalam *Job Involvement* perlu ditingkatkan dan dipertahankan yang bagus agar semakin terlibat dalam setiap acara dan kegiatan serta tugas diberikan sehingga *Performance* juga akan semakin meningkat dan para pegawai mempunyai *Performance* yang tinggi atau semakin lebih baik dan mengalami peningkatan dari sebelumnya. Manfaat dari penelitian ini bagi instansi juga agar dapat mengetahui pentingnya sikap kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan juga instansi bagaimana selalu bersikap dan selalu ikut terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, sehingga itu mengacu pada peningkatan kinerja kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Thirteenth edition 2014, United Kingdom. USA.
- Daeli, I. P., Yokanan, R. T., & Kaloeti, A. K. (2024). The Influence of Work Life Balance, Job Embeddedness, and Organizational Culture on Performance with Work Productivity as An Intervening Variable of Employees at Andi Publisher in Yogyakarta. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *7*(2), 410–424. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i2.7495>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Sixteenth Edition, Pearson Education, Inc. or its affiliates. All Rights Reserved. Manufactured in the United States of America.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit-Undip.
- Gulo, E. R., Yokanan, R. T., Kristianus Kaloeti, A., Kristen, U., & Yogyakarta, I. (2023). THE INFLUENCE OF PERSONALITY & TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES. *Dynamic Management Journal*, *7*(4). <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *3*(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Handoyo, M. A. (2019). Kemampuan Sumber Daya Manusia dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, *1*(69), 5–24.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh lima, Jakarta, Diterbitkan oleh PT Bumi Aksara.
- Herlina, S., Gea, I. H., & Kaloeti, A. K. (2023). The Analysis of Differences in Financial Performance of Conventional Commercial Banks

- and Sharia Commercial Bank. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(6), 561–571. <https://doi.org/10.62398/probis.v14i6.368>
- Kaloeti, A. K. (2024a). CORRELATION ANALYSIS OF BASIC ENGLISH PROFICIENCY TO TOEFL SCORE OF STUDENTS AT COLLEGE OF HEALTH SCIENCES IN SEMARANG. *PARAPLU JOURNAL* /, 1(3), 136–144. <https://doi.org/10.70574/pnbz7z91>
- Kaloeti, A. K. (2024b). English Proficiency of Lecturers at a Private University in Indonesia: TOEFL and CEFR Standards. *SAGA: Journal of English Language Teaching and Applied Linguistics*, 5(2), 136–148. <https://doi.org/10.21460/saga.2024.5.2.198>
- Kaloeti, A. K. (2024c). The Implementation of Group Learning Discussion to Speaking Skills of Management Students in Business Presentation. *EQUILIBRIUM-Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1), 86–96. <https://doi.org/10.61179/ejba.v18i1.560>
- Kusumaeni, N. P. A. S., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Inndokarya Optomed. *Jurnal EMAS*, 3(9), 200–212.
- Luthans, F., Luthans, C. B., & Luthans, W. K. (2021). *Organizational Behaviour. An Evidence-Based Approach*. Information Age Publishing, Inc. United States of America.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 123–134.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–164.
- Purba, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2020). The effect of work skills and employee's job involvement on employee performance through job satisfaction in manpower office of Medan, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(2), 169–188. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3829741>
- Rahmawati, C. H. T., Purnomo, H., Purnamarini, T. R., Kurniawan, I. S., & Hartono, M. E. (2023). THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: MEDIATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE. *Business Management Journal*, 19(2), 187–197. <https://doi.org/10.30813/bmj.v19i2.4806>
- Rambe, N., Rafika, E., Lubis, M. R., Hasibuan, P. P., & Nasution, M. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 177–188. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4271>
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2022). *Essentials Of Organizational Behaviour*. 15th edition, United Kingdom: Pearson Education.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2024). *Organizational Behaviour*. 19th

- edition, United Kingdom: Pearson Education.
- Saptomo, C. A., Pomantow, C., & Kristianus Kaloeti, A. (2024). The Impact of Service Quality, Price, and Promotion on Customer Satisfaction at Mirota Kampus Yogyakarta. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 15–24. <http://ejournal2.uika-bogor.ac.id/index.php/bidik/about>
- Siregar, N. M., Nova Jayanti Harahap, & Abdul Halim. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 554–564. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1096>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedu). Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supriadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media.
- Suryanto, D. dan. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9, Kencana: Jakarta.
- Vincen, J. N. N. P. (2017). Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bestama Logistics Indonesia. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bestama Logistics Indonesia*.