

## **Pengaruh Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang**

Sri Dwiningsih, SE., MM/ Fatkur Rohman  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang (STIEKMA)  
Alamat Email: [sri\\_dwi76@yahoo.com](mailto:sri_dwi76@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Employee Welfare, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance at the Malang City Environmental Service. The method used by the author in conducting this research is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis. Data processing was carried out using IBM SPSS STATISTIC 21. The population of this study were daily employees of the Malang City Environmental Service with the number of samples taken according to the researcher's criteria of 67 employees. The results of the partial study of the Employee Welfare variable have a significant effect on Employee Performance, the Job Satisfaction variable has no significant effect on Employee Performance, and the Organizational Commitment variable has no significant effect on Employee Performance at DLH Malang City, simultaneously the variable Employee Welfare, Job Satisfaction, and Organizational Commitment has a significant effect on employee performance at DLH Malang City.*

**Keywords:** *Employee Performance, Employee Welfare, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Metode yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi liner berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS STATISTIC 21. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan harian lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang dengan jumlah sampel yang diambil sesuai kriteria peneliti sejumlah 67 pegawai. Hasil penelitian secara parsial variabel Kesejahteraan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai, variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DLH Kota Malang. Secara simultan variabel Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DLH Kota Malang.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi

## I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan aktivitas yang terdiri dari bagian-bagian sistem saling berkaitan dengan satu sama lainnya. Aktivitas ini merupakan bagian dari kegiatan yang berurutan, teratur dan memiliki pola yang berulang-ulang. Organisasi atau kelompok yang memiliki tujuan dan keinginan yang sama. Hasibuan (2013:24), menyatakan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan tertentu dengan sistem perserikatan formal dan berstruktur. Artinya, organisasi juga merupakan suatu kumpulan dari peranan, hubungan dan tanggung jawab yang jelas serta tetap. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa yang di butuhkan seperti, teknologi operasional, sumber daya manusia atau uang untuk produksi sumber daya manusia itu sendiri dan lain-lain. Di dalam menghasilkan suatu kualitas kerja yang baik, maka selain dari hasil kerja yang dilakukan secara operasional, pastinya ada sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sehingga yang dibutuhkan dari sumber daya manusianya adalah yakni kinerja yang baik. Dimana kinerja pegawai ini berbeda- beda. Antara orang yang satu dengan yang lainnya tidak sama. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja dan perilaku kerja yang akan dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, dengan target kesepakatan bersama dan sasaran sesuai tujuan yang di inginkan. Kinerja pegawai dalam suatu Instansi atau Organisasi ke pemerintahan yang baik akan memberikan kepercayaan yang kuat oleh masyarakat terhadap pemerintah.

Ada beberapa cara yang bisa ditempuh organisasi untuk menaikkan atau mendorong kinerja pegawainya agar meningkat. Diantaranya yaitu menjamin kesejahteraan pegawai, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai serta masih banyak hal lainnya. Kesejahteraan pegawai ini dapat dilakukan misalnya dengan memberikan tunjangan, kenaikan gaji, sehingga akan memberikan motivasi atau semangat

tinggi pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kesejahteraan tidak akan berlaku jika disiplin dari pegawai tidak ditingkatkan sesuai dorongan atas kepuasan yang dirasakannya. Kedisiplinan pegawai merupakan kewajiban setiap pegawai yang di tuntutan untuk dimiliki dan ditanamkan dalam aktivitas kerja. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam menilai kinerja seorang karyawan. Dimana, ketika seseorang yang terbebani dengan tugas-tugas pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi keahlian karyawan itu, maka karyawan tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan serta hasilnya pun dengan maksimal.

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak secara otomatis muncul pada karyawan, melainkan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini seperti, pendapatan financial kelompok, pendapatan financial dari kelompok kerja, syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, otonomi, prestasi kerja, variasi kemampuan, pertumbuhan dan perkembangan berkomunikasi, waktu kerja, keamanan kerja, pekerjaan yang menantang. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional tinggi, berarti pegawai tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Hasibuan (2013:94) mengatakan bahwa Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **1. Kinerja Pegawai**

#### **a). Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan implementasi dari suatu rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Rivai (2014:309), "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Artinya kinerja merupakan suatu hasil dari kerja seorang pegawai ataupun kelompok, dalam rentang waktu tertentu sesuai dengan tugas yang sudah dikerjakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai yaitu untuk mengetahui apa yang telah di capai oleh seseorang terhadap apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

#### **b). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kasmir (2016:193), adapun yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil dan perilaku dapat dilihat pada faktor-faktor sebagai berikut:

##### **1. Kemampuan mempengaruhi secara langsung**

2. Pengetahuan mempengaruhi secara langsung
  3. Rancangan kerja memengaruhi secara langsung
  4. Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
  5. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
  6. Lingkungan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
  7. Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- c). Indikator-Indikator Kinerja
- Afandi (2018:89), Adapun indikator-indikator kinerja pegawai di antaranya:
- 1). Kuantitas
  - 2). Efisiensi dalam melaksanakan tugas
  - 3) Disiplin kerja
  - 4) Inisiatif
  - 5) Ketelitian
  - 6) Kepemimpinan
  - 7) Kejujuran
  - 8) Kreativitas

## **2 Kesejahteraan Pegawai**

Kesejahteraan merupakan salah cara yang efektif untuk memelihara sikap pegawai agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, kesejahteraan pegawai untuk berprestasi akan terus meningkat. Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan pegawai saja tetapi juga untuk kepentingan instansi pemerintahan.

### **a) Pengertian Kesejahteraan Pegawai**

Menurut Rivai (2009:775) kesejahteraan merupakan tunjangan dan perlindungan sumber daya manusia yang terdiri dari kompensasi yang tidak dalam bentuk ketidakseimbangan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Sementara itu menurut Almeida & Perera (2015:109) kesejahteraan di definisikan sebagai "manfaat tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau kelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi".

### **b) Indikator Pemberian Kesejahteraan Pegawai**

Menurut Manullang (2009:125) Indikator-indikator dari kesejahteraan pegawai adalah:

- 1) physiological needs (kebutuhan fisiologikal)
- 2) Safety needs (kebutuhan keamanan)
- 3) Sosial needs (kebutuhan sosial)
- 4) Esteem needs (kebutuhan prestise)
- 5) Self actualization needs (kebutuhan aktualisasi diri)

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang di rasakan dari lingkungannya.

#### a). Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2017:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

#### b) Indikator-indikator kepuasan kerja

Priansa, (2016:292) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja adakaitanya dengan kinerja sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Berikut indikator kepuasan kerja terdiri dari beberapa aspek yaitu:

- 1) Promosi
- 2) Tunjangan Tambahan
- 3) Prosedur dan Peraturan Kerja
- 4) Komunikasi

### 4. Komitmen Organisasi

#### a). Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

#### b). Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Soekidjan (2009) indikator Komitmen Organisasi yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

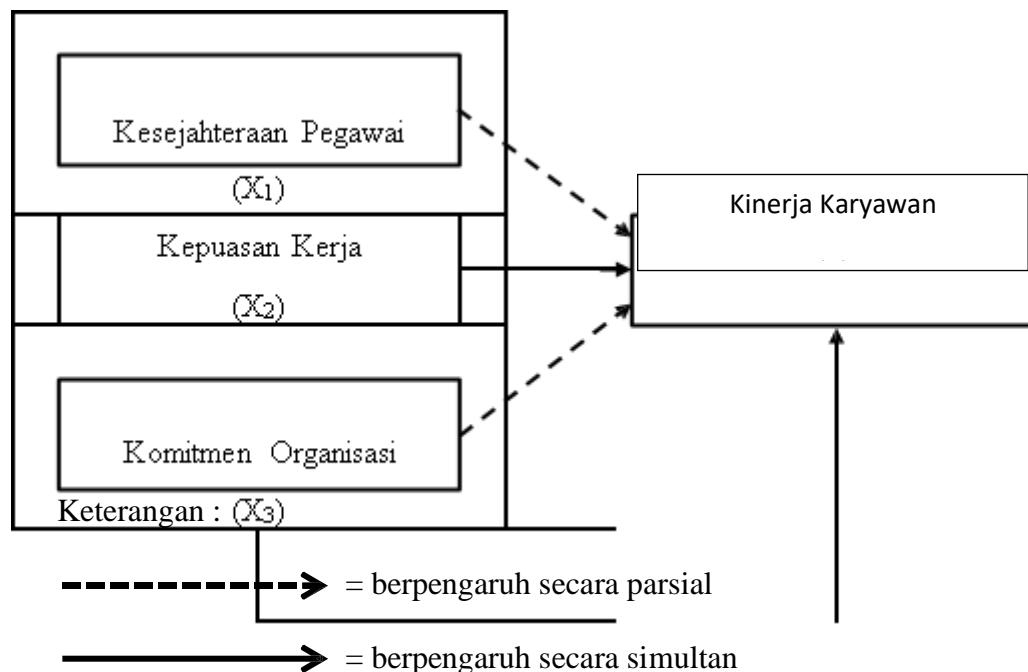
- 1) Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan

- menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- 3) Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
  - 4) Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka pikir merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dari penelitian ini, kerangka berfikir yang dibuat adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



Dalam penelitian ini hipotesis yang dikembangkan adalah:

- H1 : Diduga Kesejahteraan Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Malang
- H2 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Malang
- H3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Malang
- H4 : Diduga Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas

## Lingkungan Hidup Malang

**III. METODE PENELITIAN****A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini hanya berkaitan dengan Analisis Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, objek penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan terhadap objek yang berdomisili di Malang dan sekitarnya.

**B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, yang beralamatkan di Jl. Bingkil No.1, Ciptomulyo, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan April 2023 sampai dengan Juni 2023.

**C. Sumber Data**

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:223), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yang merupakan data yang diperoleh dari responden secara langsung, yaitu melalui pengisian kuesioner oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Adapun data primer merupakan data langsung dari obyek penelitian tersebut. Data penelitian ini murni dari hasil jawaban responden yang berkaitan dengan judul yang dikemukakan diatas.

**D. Identifikasi Variabel Penelitian****1. Variabel Independent (Variabel Bebas)**

Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel Independent pada penelitian ini Kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

**2. Variabel Dependent (Variabel Terikat)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variable mandiri. Variabel terikat (Dependent variable) pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

**E. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu populasi yang ada di penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, yang beralamatkan di Jl. Bingkil No.1, Ciptomulyo, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur.

Sampel merupakan bagian atau yang mewakili jumlah populasi yang diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tidak menggunakan semua populasi, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi, adapun dalam penelitian ini hanya

mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada, dengan syarat objek yang tidak dilakukan penelitian bisa terwakili. Maka dari itu dalam penelitian ini, menggunakan sampel yang mewakili populasi yang ada pada Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, dengan perhitungan menggunakan Rumus Slovin adalah:

$$\begin{aligned} n &= N / ( 1 + N e^2 ) = 207 / (1+ 207 \times 0,1^2) \\ &= 207 / (1+ 207 \times 0,01) \\ &= 207 / (1+ 2,07) \\ &= 207 / 3,07 \\ &= 67,426 \text{ dibulatkan } 67 \text{ orang} \end{aligned}$$

Sampel yang digunakan sebanyak 67 orang yang mewakili populasi yang ada pada Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang yang difokuskan pada pegawai DLH harian lepas khususnya bagian pengangkutan sampah dari TPS ke TPA.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden, adalah :
  1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
  2. Setuju (S) diberi skor 4
  3. Netral (N) diberi skor 3
  4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
  5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
  
- b. Studi pustaka  
Teknik ini melakukan pencarian informasi atau data-data dari buku-buku literatur, jurnal-jurnal, website resmi, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

#### **G. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS), yang terdiri dari:

##### **a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:



- a. Jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1 maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- b. Jika koefisien antar variabel bebas kurang dari 0.5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**b. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Kurniawan, 2017). Jika data tidak berdistribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan bantuan program statistik. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas lebih besar dari nilai alpha yang ditentukan, yaitu 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya jika probabilitas kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.  $H_0: p \geq 0,05$  data residual berdistribusi normal  $H_1: p < 0,05$  data residual tidak berdistribusi normal.

**2. Analisis Regresi Berganda**

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Imam, 2013) Analisis regresi berganda pada penelitian ini dijalankan dengan bantuan software SPSS versi 21.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji t**

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel dependen yang lain konstan. Untuk memberikan interpretasi terhadap hasil uji t dapat dijelaskan bahwa dengan melihat nilai t hitung dan hasil dari nilai signifikansi (5%). Adapun tekniknya adalah jika nilai  $T_{hitung}$  terhadap  $\alpha$  dengan ketentuan, apabila nilai  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima secara persial dan sebaliknya.

**b. Uji F**

Uji F yang dimaksud untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan 5 % . Adapun tekniknya adalah membandingkan hasil dari nilai signifikansi atau nilai F hitung terhadap  $\alpha$  dengan ketentuan apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka hipotesis terbukti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima bila dilakukan secara simultan.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 1**  
**Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.631	1.731		5.565	.000		
	Kesejahteraan Pegawai	.659	.163	.745	4.038	.000	.234	4.282
	Kepuasan Kerja	.146	.202	.143	.725	.471	.205	4.874
	Komitmen Organisasi	-.240	.186	-.214	-1.290	.202	.290	3.448

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 21

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala mulikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang di gunakan yaitu Kesejahteraan Pegawai (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) karena nilai VIF kurang dari 10.

**b. Uji Normalitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11595673
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.053
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.863
Asymp. Sig. (2-tailed)		.446

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data di olah SPSS 21

Pada tabel 2 di atas menunjukkan menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas one sample kolmogorov semirnov nilai signifikansi yang di dapatkan pada masing- masing variabel nilainya lebih besar dari > 0,05 hal tersebut berarti semua data pada tiap variabel terdistribusi normal.

**c. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3**  
**Analisi Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,631	1,731		5,565	,000		
	Kesejahteraan Pegawai	,659	,163	,745	4,038	,000	,234	4,282
	Kepuasan Kerja	,146	,202	,143	,725	,471	,205	4,874
	Komitmen Organisasi	-,240	,186	-,214	-1,290	,202	,290	3,448

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data di olah SPSS 21

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat menjelaskan bahwa variabel Kesejahteraan Pegawai (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) signifikan, karena nilai (sig) lebih kecil dari 0,05 pada tabel di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 9,631 + 0,659 + 0,146 - 0,240 + e$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Pegawai (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif artinya setiap perubahan pada variabel bebas akan memberi pengaruh searah terhadap loyalitas konsumen.

**2. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji Statistik T (Parsial)**

**Tabel 4**

**Uji Parsial (t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	9.631	1.731		5.565	.000		
Kesejahteraan Pegawai	.659	.163	.745	4.038	.000	.234	4.282
Kepuasan Kerja	.146	.202	.143	.725	.471	.205	4.874
Komitmen Organisasi	-.240	.186	-.214	-1.290	.202	.290	3.448

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data di olah SPSS 21

Hasil dari tabel diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji Kesejahteraan Pegawai diduga merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai sig. Kesejahteraan Pegawai sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $4,038 > t$  tabel yaitu 1,999. Sesuai dengan syarat pengujian t dimana nilai sig.  $0 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel, maka Kesejahteraan Pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup. Dengan demikian  $H_1$  di terima.
- 2) Hasil dari Kepuasan Kerja diduga merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai sig. Kepuasan Kerja sebesar  $0,471 > 0,05$  dengan nilai t hitung  $0,725 < t$  tabel yaitu 1,999. Sesuai dengan syarat pengujian t dimana nilai sig.  $0 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel, maka Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Dengan demikian  $H_2$  di tolak.
- 3) Hasil dari Komitmen Organisasi diduga merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai sig. Komitmen Organisasi sebesar  $0,202 > 0,05$  dengan nilai t hitung  $-1,290 < t$  tabel yaitu 1,999. Sesuai dengan syarat pengujian t dimana nilai sig.  $0 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel, maka Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Dengan demikian  $H_3$  di tolak.

**b. Uji Statistik F (Simultan)**

**Tabel 5**  
**Uji Simultan (F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.067	3	98.356	20.969	.000 <sup>b</sup>
	Residual	295.500	63	4.690		
	Total	590.567	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 21

Dalam perhitungan di peroleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $20,969 > 2,75$ . Sedangkan jika dilihat dari nilai sig. hitung adalah  $0,000$  yaitu  $< 0,05$ . Sesuai dengan syarat pengujian uji F dimana nilai F hitung  $> F$  tabel dan nilai sig.  $< 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh secara simultan dan terdapat pengaruh secara signifikan Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Dengan demikian H4 di terima.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistic dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang di berikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen maka mengakibatkan semakin tinggi pula loyalitas konsumen yang di hasilkan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

### 1. Pengujian Secara Parsial

Secara parsial hanya Kesejahteraan Pegawai yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai hal ini dapat di buktikan berdasarkan hasil uji t, bahwa t hitung yang di dapatkan sebesar  $4,038$  (Kesejahteraan Pegawai) lebih besar dari t tabel, sedangkan  $0,725$  (Kepuasan Kerja), dan  $-1,290$  (Komitmen Orgnisasi) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,999$ ) serta nilai signifikan ( $0,000$ ) Kesejahteraan Pegawai  $< 0,05$ , sedangkan nilai signifikan ( $0,471$ ) Kepuasan Kerja, dan ( $0,202$ ) Komitmen Organisasi  $> 0,05$  dan hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian Hogantra (2015) yang menunjukkan bahwa Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 2 Pengujian Secara Simultan

Secara simultan Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil uji F, yang di dapatkan hasil bahwa F hitung  $> F$  tabel ( $20,969 > 2,75$ ). dan hasil ini di dukung oleh hasil penelitian

Hogantra (2015) yang menunjukkan bahwa Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## V. KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial variabel Kesejahteraan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
2. Secara parsial variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
3. Secara parsial variabel Komitmen Organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
4. Secara simultan variabel Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

### VI. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian. Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam mengatasi atau mengurangi permasalahan yang terjadi pada pegawai maupun kinerja pegawai. Adapun saran untuk instansi antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat kesejahteraan pegawai pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang maka instansi perlu meningkatkan ketransparan pada pengambilan jatah tunjangan sesuai hasil yang akan diberikan kepada setiap pegawai ketika pegawai sudah tidak bekerja pada instansi.
- b. Mengacu pada tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, maka Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang pada setiap pegawai harus diberikan pengahasilan tepat waktu agar kepuasan kerja pada setiap pegawai dapat bekerja sengan konsisten.
- c. Mengacu pada tingkat komitmen organisasi pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, maka perlu diperhatikan pada setiap pegawai pada masa tua ketika sudah tidak menjabat sebagai anggota organisasi pada DLH Kota Malang.

- d. Mengacu pada variabel kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang, perlu meningkatkan pengawasan terhadap hasil kerja pegawai dan di perlukan sosialisasi standart hasil pekerjaan lebih intensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Almeida, N., & Perera, G. D. N. (2015). The impact of welfare on job satisfaction among non managerial employees in the apparel industry in Sri Lanka. Proceedings of International HR Conference, 2(1).
- Anwar, P. M. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2010). Arikunto, Suharsimi.(1993). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2015). Manajemen Kinerja, Cetakan Keempat. Cv. Alfa Beta. Bandung.
- Ferdinand, A. (2014). Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan desrtasi ilmu manajemen.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hogantara, A., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar. J. Manajemen, 4(2), 336–354.
- Husnan, S. (2005). Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas Ed: 4. Yogyakarta (ID): Penerbit Dan Percetakan UPP STIM YKPN.
- Imam, G. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN, 979(015.1).
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). Psikologi Industri. Organisasi Modern. Kasmir, K., & SE, M. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition. mc ggaw hill.
- Luthans, F. (2012). Perilaku Organisasi (VA Yuwono dkk) Yogyakarta. Penerbit Andi.

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, R. (2009). *HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN SIKAP KOPERATIF DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA TELADAN MEDAN*. UNIMED.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutiara, S. (2010). *Panggabean,(2005). Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Tangerang Selatan: Univertitas Terbuka.
- Prestawan, A. (2010). *Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan asuransi jiwa bersama Bumiputera Surakarta*.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. Rikiawan, I. N. (2013). dkk. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*, Jakarta: salemba empat.
- Ruky, A. S. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta. Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB press. Silvester, R. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIEF KASIM RIAU.
- Soekidjan, S., & KJ, S. (2009). *Komitmen organisasi sudahkah menjadi bagian dari kita*. Jakarta: Rineka Cipta, 4(1), 1–18.
- Sopiah, S. (2010). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Alfamart*. Universitas Mercu Buana.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Sugiyono, S. (2004). *Pengaruh pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SDN Kecamatan*



- Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 6(1).
- Sulistiyani, A. T. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*.
- Sunarsih, N. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Terbuka*. Laporan Penelitian Madya Bidang Ilmu Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. IJAEMS.
- Umar, H. (2001). *Riset SDM Dalam Organisasi Husein Umar*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, S., Komang, N., & Sudibya, I. G. A. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta Bali*. Udayana University.
- Wibowo, M. K. (2011). *Edisi 3*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.2842–2870.