

## **ANALISIS KESEJAHTERAAN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA DEPOK**

### **(ANALYSIS OF WELFARE AND HUMAN RESOURCES QUALITY ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT EDUCATION OFFICE OF DEPOK CITY)**

Oleh:

**Ris Handayani<sup>1)</sup>; Siti Laela<sup>2)</sup>; Esti Handayani<sup>3)</sup>; Titin Meidarti<sup>4)</sup>**  
[handayaniiris40@gmail.com](mailto:handayaniiris40@gmail.com)<sup>1)</sup>; [siti\\_laela65@yahoo.com](mailto:siti_laela65@yahoo.com)<sup>2)</sup>; [esti.aulia@yahoo.co.id](mailto:esti.aulia@yahoo.co.id)<sup>3)</sup>;  
[titin2meidarti@gmail.com](mailto:titin2meidarti@gmail.com)<sup>4)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta<sup>1,2,3,4)</sup>

#### **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan diduga ada permasalahan yang ada di Dinas Pendidikan Kota Depok, Depok, Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sebagai populasi adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok yang berjumlah 35 orang. Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik total sampling, dengan sensus, populasi diambil secara keseluruhan dijadikan sebagai responden, maka penulis tidak menggunakan sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan kualitas sumber daya manusia memberikan dampak yang sama terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok, Depok, Jawa Barat.*

**Kata kunci:** kesejahteraan, kinerja pegawai, kualitas sumber daya manusia

#### **ABSTRACT**

*This research was conducted allegedly there are problems that exist in the Education Office of Depok City, Depok, West Java. This study aims to analyze the impact of the welfare and quality of human resources on employee performance at the Depok City Education Office. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. As the population, there are 35 employees at the Depok City Education Office. In terms of research, the author uses a total sampling technique, with a census, the entire population is taken as a respondent, so the author does not use a sample. The results of this study indicate that welfare has a positive impact on employee performance, as well as the quality of human resources has a positive impact on employee performance. It can be concluded that the welfare and quality of human resources together*

*have an influence on employee performance at the Education Office of Depok City, Depok, West Java.*

**Keywords:** *employee performance, quality of human resources, welfare*

## **PENDAHULUAN**

Dalam bidang kehidupan khususnya dalam organisasi/instansi pemerintah maupun swasta, yang menjadi masalah utama pada setiap kegiatan adalah faktor manusia. Kinerja merupakan suatu hasil yang maksimal bisa tercapai apabila didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang mumpuni bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat vital dan merupakan suatu aset yang dominan bagi setiap instansi. Kinerja pegawai merupakan salah satu parameter yang digunakan dalam menilai kualitas SDM.

Evaluasi kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Depok secara keseluruhan, harus dilakukan secara terprogram sistematis, dari pengamatan atau observasi maupun wawancara yang penulis lakukan, masih banyak keluhan masyarakat yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum optimal. Keterlambatan masuk kerja petugas menjadi perilaku yang tidak baik, sehingga berdampak pada masyarakat yang harus menunggu cukup lama untuk mendapatkan pelayanan. Gambaran di atas menunjukkan bahwa belum sepenuhnya pegawai menyadari posisinya sebagai pemberi pelayanan yang harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat melalui sikap dan perilaku kerja yang baik.

Untuk membuat kinerja pegawai yang semakin meningkat, adalah hal yang serius bagi pimpinan maupun manajemen perusahaan atau organisasi. Karena keberhasilan atau kesuksesan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, di antara langkah yang perlu dilakukan dalam upayanya perusahaan yaitu dengan memberikan kesejahteraan, yang lebih baik kepada pegawai. Tentunya dengan berpedoman pada prinsip-prinsip

pemberian kesejahteraan perusahaan yang telah ditetapkan, supaya tidak terjadi adanya rasa ketidakpuasan antar pegawai.

Dengan pemberian kesejahteraan kepada pegawai, akan memberikan manfaat dan sangat berarti untuk memberikan pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik pegawai bersama anggota keluarganya. Pemenuhan atas kebutuhan akan kesejahteraan dapat menciptakan rasa kedamaian, semangat dengan dedikasi, etos kerja, disiplin, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi sehingga mengurangi perputaran keluar masuknya pegawai. Kesejahteraan harus di-manage dengan tepat, disusun berdasarkan Peraturan Perundangan yang berlaku, yang layak dan memenuhi rasa keadilan berdasarkan kemampuan perusahaan. Kompensasi sebagai sarana pemenuhan kesejahteraan, karena kesejahteraan merupakan bagian dari yang menjadikan salah satu faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia organisasi.

Kesejahteraan pegawai di suatu instansi khususnya di Dinas Pendidikan Kota Depok sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik juga didukung adanya kualitas sumber daya yang mumpuni yang di miliki setiap pegawai. Peralatan atau perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan tanpa didukung oleh pegawai yang berkualitas tinggi tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Instansi juga harus memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia instansi menggunakan berbagai macam cara supaya tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia tercapai. Tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia juga harus disinkronisasikan dengan tujuan perusahaan supaya tujuan tersebut bisa tercapai dan bisa

dimengerti dan dipahami oleh setiap SDM dengan demikian tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan semangat kerja serta kualitas sikap sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam pandangan modern sumber daya manusia adalah asset yang penting sebagai mitra dan alat untuk mencapai tujuan organisasi yang harus dikembangkan.

Sesuai dengan permasalahan yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Depok mengenai kesejahteraan pegawai, kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai, yang tidak efektif penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kesejahteraan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok".

## **TUJUAN PENELITIAN**

Penyusunan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kesejahteraan yang diterima karyawan, dan besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok, Depok, Jawa Barat.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja Pegawai**

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi suatu instansi untuk mencapai tujuan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi suatu instansi, kinerja yang dicapai oleh sumber daya manusia yang mumpuni akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan, dengan adanya dukungan dari kualitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai. Kesejahteraan maupun kualitas merupakan salah satu

faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai antara keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia dengan kemampuan perusahaan. Kinerja yang dicapai oleh karyawan akan memudahkan tujuan perusahaan tercapai. Organisasi perlu menetapkan standar yang jelas bagi terciptanya peningkatan kinerja karyawan yang nantinya dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan baik karyawan manajerial maupun karyawan operasional.

Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan kinerja merupakan suatu proses untuk mengevaluasi dan menilai pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Wilson Bangun (2012:233) ada 5 dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, menentukan standar pekerjaan yang dapat diukur dan dipahami secara jelas yaitu: a) Kuantitas pekerjaan. Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan. b) Kualitas pekerjaan. Kualitas kerja untuk mengukur hasil kerja seorang karyawan. c) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu berkaitan dengan tingkat kesesuaian penyelesaian pekerjaan terhadap waktu yang ditargetkan. d) Kehadiran. Kehadiran merupakan kegiatan karyawan untuk datang bekerja. e) Kemampuan kerja sama. Kemampuan yang dimiliki karyawan untuk bekerja secara bersama dengan karyawan lain.

## **Kesejahteraan**

Kesejahteraan merupakan sesuatu yang diharapkan karyawan di saat bekerja pada suatu instansi. Dengan adanya kesejahteraan yang memuaskan akan bisa meningkatkan kinerja pegawai dan akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi kesejahteraan yang diberikan semakin tinggi kinerja karyawan sehingga tujuan instansi akan tercapai. Pendapat Yuniarsih dan Suwatno (2011:123), mendefinisikan bahwa kesejahteraan

karyawan sebagai perlindungan sosial yang dapat memberikan ketenangan atau kedamaian pegawai. Hasibuan (2003:185) mendefinisikan bahwa kesejahteraan adalah suatu pemberian dapat berupa material maupun non material terhadap karyawan atas jasanya yang bersifat pelengkap berdasarkan kebijaksanaan. Tujuan pemberian kesejahteraan adalah demi loyalitas dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan supaya bertambah kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2010) dimensi kesejahteraan pada karyawan terbagi atas tiga yaitu: a) Ekonomis, berupa uang yang diberikan kepada karyawan. b) Fasilitas, merupakan sarana prasarana yg bisa dipakai oleh karyawan. c) Pelayanan, segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah hal yang sangat memuaskan karyawan, baik dari segi material maupun psikis yang bisa meningkatkan kinerja karyawan apabila kesejahteraan terpenuhi. Peran dari manajemen sangat dibutuhkan dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya terpenuhi tingkat kesejahteraan karyawan

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kekuatan utama bagi instansi salah satunya kualitas sumber daya manusia. Di era teknologi seperti sekarang ini sumber daya manusia dituntut untuk selalu mengembangkan diri baik secara internal maupun secara eksternal, tuntutan pekerjaan yang selalu untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. Kualitas sumber daya yang diharapkan oleh instansi adalah kualitas sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada di instansi. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Hal ini artinya bahwa pegawai memiliki skill, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan standar dan tolak ukur akan membawa dampak tercapainya tujuan instansi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia pada suatu instansi harus mempunyai kualitas yang dibuktikan

dengan kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi. Kualitas merupakan kondisi tidak statis yang berkembang melalui proses baik pengalaman maupun pembelajaran serta dukungan kelembagaan. Sudah barang tentu kualitas sesuai standar atau lebih tinggi dari standar, yang akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kualitas sumber daya manusia dapat dilatih dan dikembangkan melalui program yang dilakukan sendiri oleh karyawan dan bisa juga melalui instansi yang telah terprogram dan terjadwal.

Sedarmayanti (2009:53) berpendapat, bahwa kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai mengukur dan menilai kualitas sumber daya manusia berdasarkan kriteria ukuran kemampuan fisik atau kesehatan, kemampuan intelektual dan kemampuan psikologis yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2009:18), ada beberapa dimensi untuk pengembangan sumber daya manusia, antara lain menyiapkan atau memperbaiki sebagaimana mestinya seseorang supaya dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai baik tugas baru maupun tugas lanjutan. Melengkapi ataupun menyesuaikan terhadap tugas baru bagi seseorang baik langsung ataupun tidak langsung guna kelancaran pelaksanaan tugasnya. Usaha peningkatan rasa kepercayaan diri dan kewibawaan seorang pegawai atau karyawan sebagai petugas.

Dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan yang diberikan kepada semua karyawan dan pemberian kesejahteraan yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan karyawan. Dengan pemberian pelatihan yang terstruktur, mempunyai standar yang jelas terarah dan terukur serta pemberian kesejahteraan bersifat langsung ataupun tidak langsung akan membawa dampak positif kepada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai.**

Kesejahteraan merupakan hak karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang dicapai. Kesejahteraan yang diberikan

kepada pegawai bertujuan untuk kepentingan perusahaan. Besar kecilnya kesejahteraan yang telah ditetapkan dan diketahui oleh pegawai akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam memberikan kesejahteraan harus sesuai dengan prinsip-prinsip, aturan-aturan keadilan dan kelayakan sehingga tidak akan menimbulkan dampak negatif bagi instansi dan pegawai.

Program kesejahteraan yang baik haruslah mengurangi keluhan-keluhan dan ketidakpuasan pegawai pada suatu instansi maupun organisasi. Kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai harus bisa memenuhi rasa kepuasan dan kebutuhan pegawai suatu instansi. Faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kesejahteraan baik secara fisik maupun non fisik.

Program kesejahteraan hendaknya merupakan suatu hal yang harus selalu dilakukan dan mungkin lebih ditingkatkan. Kesejahteraan yang memadai bagi pegawai, akan memberikan rasa kepuasan karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya apabila kesejahteraan yang diberikan tidak bisa memberikan kepuasan pegawai, kinerja pegawai akan menurun, pegawai tidak lagi bergairah untuk bekerja, dan semakin turun kinerja pegawai akan mengakibatkan tujuan instansi tidak akan tercapai. Sesuai dengan hasil analisis riset dari Sriwidodo & Haryanto (2010), Wijayanto, Wahyudi, & Suseno (2017), dan Maula, Jamil, & Zuana, (2020). Dapat diduga bahwa kesejahteraan membawa pengaruh yang positif bagi kinerja pegawai.

*H1: Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok, Depok, Jawa barat.*

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.**

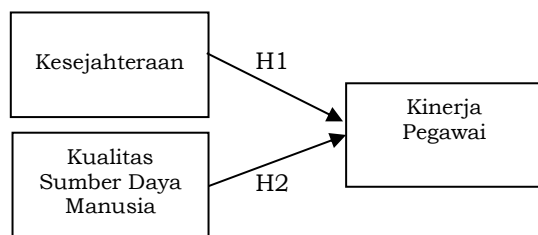
Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu yang harus dipenuhi oleh organisasi maupun pegawai. Pada era

kemajuan teknologi yang berubah dan berkembang cepat memaksa perubahan ketersediaan kebutuhan sumber daya akan semakin meningkat. Penyediaan teknologi yang memadai juga akan menunjang terciptanya kualitas sumber daya manusia dan berdampak pada kinerja.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi dituntut untuk menyiapkan dan menyusun program pelatihan maupun pendidikan yang sejalan terhadap kebutuhan pegawai dan organisasi tersebut. Tanpa dukungan dari organisasi yang maksimal tujuan organisasi maupun tujuan pegawai tidak akan tercapai. Tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mencapai tujuannya apabila sesuai dengan program dan tujuan yang terlebih dahulu dirumuskan dengan tujuan supaya tidak memakan waktu, biaya serta tenaga pelatih yang profesional.

Kualitas sumber daya manusia dirasa semakin penting di era globalisasi sebagai akibat perkembangan teknologi yang semakin tidak terkendali, semakin tinggi perkembangan teknologi semakin dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi. Demikian juga SDM juga harus menyadari bahwa kualitas SDM di era teknologi dituntut untuk bisa menguasai teknologi yang sedang berkembang yang ada di organisasi tersebut. Kinerja pegawai akan semakin meningkat jika kualitas pegawai juga semakin tinggi. Didukung sebagaimana hasil analisis hasil riset yang dilakukan oleh Pelamonia (2021), Nur, Meigawati, & Sampurna (2020), dan Amhas (2018). Dapat diduga bahwa kualitas dari sumber daya manusia signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

*H2: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok, Depok, Jawa Barat.*



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

Untuk memberikan jawaban yang relevan atas persoalan yang dihadapi dalam menganalisis masalah pada Dinas Pendidikan Kota Depok, maka penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang bersifat objektif, yang menekankan pada pengujian teori-teori dengan menggunakan pengukuran variabel penelitian dengan menganalisis data dengan metode pengujian statistik (Mulyanto & Wulandari, 2010:23)

### Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti cara pengambilan sampel secara sensus yaitu menggunakan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 35 pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok, Depok, Jawa Barat. Seluruh karyawan dijadikan sampel maka penelitian

### Desain Penelitian

Menurut Singaribuan & Effendi, (2009), mendefinisikan jenis penelitian *explanatory* research tipe kausal yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai dapat dipengaruhi variabel independen variabel kesejahteraan dan variabel independen kualitas sumber daya manusia.

### Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/Konsep	Indikator	Skala
Kinerja merupakan suatu proses untuk mengevaluasi dan menilai pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya Bangun (2012:231)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama Bangun (2012:231)	1-5
Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap baik material maupun non material yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan. Bertujuan dalam memperbaiki dan mempertahankan kondisi secara fisik maupun mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat Hasibuan (2003:185)	1. Ekonomis 2. Fasilitas 3. Pelayanan Hasibuan (2003:185)	1-5
Kualitas Sumber Daya Manusia adalah penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan meliputi sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran kemampuan fisik atau kesehatan, kemampuan intelektual, kemampuan psikologis. Sedarmayanti (2009:53)	1. Menyiapkan seseorang. 2. Memperbaiki Kondisi. 3. Mempersiapkan Kondisi seseorang. 4. Melengkapi seseorang. 5. Menyesuaikan seseorang. 6. Menambah keyakinan. 7. Meningkatkan wibawa. Sedarmayanti (2009:18)	1-5

### Metode Analisis

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, untuk saling melengkapi dalam pengambilan data yang digunakan. Sumber data primer diperoleh peneliti melalui cara menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian terkait variabel yang akan diteliti serta melakukan observasi dengan cara mengamati langsung responden dalam bekerja serta

mengadakan wawancara langsung kepada responden. Sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui jurnal yang ada dimedia cetak maupun elektronik. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan, peneliti menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis.

### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu alat untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Julianita & Sarjono 2011). Uji ini dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan tingkat signifikan 5%. Data dinyatakan jika valid apabila besarnya  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dan sebaliknya data dinyatakan tidak valid apabila besarnya  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

### **Uji Reliabilitas**

Reabilitas adalah suatu kriteria ukuran suatu pernyataan, dikatakan reliabel jika jawaban responden selalu konsisten dari waktu ke waktu (Julianita & Sarjono 2011). Uji reabilitas harus dilakukan untuk seluruh butir pernyataan yang ada dalam kuisioner telah dinyatakan valid. Ukuran bahwa pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik sebagai langkah berikutnya dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Apabila telah dilakukan serangkaian uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian diharapkan dapat memperoleh gambaran tentang

hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Uji Hipotesis**

Besarnya pengaruh yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda harus terlebih dahulu dilakukan uji, yaitu uji hipotesis. Langkah uji ini harus dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang telah diajukan yaitu pengaruh kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok, Jawa Barat. Apakah hipotesis diterima atau ditolak.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kesejahteraan ( $X_1$ )**

Hasil uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui seberapa valid pernyataan yang disampaikan kepada responden dari seluruh pernyataan dari variabel kesejahteraan seluruhnya dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel

Dan demikian juga dari hasil uji reliabilitas variabel kesejahteraan yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil dari pernyataan seluruhnya reliabel.

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )**

Hasil uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui seberapa valid pernyataan yang disampaikan kepada responden dari seluruh pernyataan dari variabel kualitas sumber daya manusia seluruhnya dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Dan demikian juga dari hasil uji reliabilitas variabel kualitas sumber daya manusia yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil dari pernyataan seluruhnya reliabel.

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Hasil uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui seberapa valid pernyataan yang disampaikan kepada responden dari seluruh pernyataan dari



variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel

Dan demikian juga dari hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil dari pernyataan seluruhnya reliabel.

### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel *coefficients*, nilai VIF menunjukkan bahwa *Variance Inflation Factor* pada variabel independen dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas terhadap model regresi dalam penelitian ini

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 sebagaimana pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola. Jadi ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang terjadi dalam model regresi.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti, berdasarkan besarnya Asymp. Sig. (2-tailed) variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) sebesar 0.125, variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) sebesar 0.148 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.117. Ketiga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) alat ukur menunjukkan di atas 0.05 sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal. Sedangkan nilai *Test Statistic* variabel, kesejahteraan ( $X_1$ ) sebesar 0.133, variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) sebesar 0.129 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.134, menunjukkan data residual terdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Pengujian

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-7,431	3,394		-2,189	,036
Kesejahteraan (X <sub>1</sub> )	,417	,070	,410	5,958	,000
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	,753	,081	,643	9,350	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel *coefficients di atas*, maka dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -7.431 + 0.417 X_1 + 0.753 X_2$$

Hasil regresi didapatkan pengaruh yang simultan dari variabel kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai dengan intersep sebesar 7.431 secara matematis bahwa peningkatan nilai variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) dan variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ), akan menaikkan besarnya variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 7.431. Nilai koefisien regresi variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.417. Hal ini berarti jika variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) naik akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.417, dengan asumsi variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) dianggap konstan. Nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.753. Hal ini berarti jika variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) naik akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.753, dengan asumsi variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) dianggap konstan.

Bisa disimpulkan semakin baik kesejahteraan yang di berikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

### Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-7,431	3,394		-2,189	,036
Kesejahteraan (X <sub>1</sub> )	,417	,070	,410	5,958	,000
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	,753	,081	,643	9,350	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil tabel *coefficients* dengan memakai perhitungan analisis untuk variabel  $X_1$  (kesejahteraan) sebesar 5.958, sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  2.030. Jadi  $5.958 > 2.030$ , membuktikan bahwa variabel Kesejahteraan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).



Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai  $t_{hitung} = 9.350$  dan  $t_{tabel} = 2.030$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  keadaan ini terjadi untuk variabel  $X_2$  (kualitas sumber daya manusia) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dapat disimpulkan secara simultan bahwa kesejahteraan dan kualitas sumber daya berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok, Jawa barat.

### ***Uji Kelayakan Model (Uji Statistik)***

Pengolahan data analisis menunjukkan bahwa nilai sig F sebesar 0.000, dengan demikian maka hasil uji F dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0.05 ini memiliki arti kesejahteraan ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

### ***Model Summary***

Koefisien determinasi dalam uji model ini diperoleh nilai R kuadrat atau R square sebesar 0.906, menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 90.6% terhadap kinerja pegawai dengan asumsi bahwa 9.4% dianggap dipengaruhi oleh variabel lain.

### ***Pembahasan***

#### ***Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai***

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok sebagaimana hasil analisis dalam penelitian yang telah dilakukan pada lembaga tersebut mendapatkan hasil bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, sebagaimana dengan hasil penelitian oleh Sriwidodo & Haryanto (2010), dan Maula, Jamil, & Zuana, (2020). Yang menghasilkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bisa disimpulkan semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang diberikan Instansi

kepada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### ***Pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia terhadap Kinerja pegawai.***

Hasil yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan di Kota Depok mendapatkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur, Meigawati, & Sampurna (2020), Pelamonia (2021), dan Amhas (2018). Yang menghasilkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan semakin besar tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pegawai akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### ***KESIMPULAN Simpulan***

Penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Depok, Depok, Jawa Barat menghasilkan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai dengan menggunakan metode dan prinsip-prinsip yang adil dan layak dan dilakukan secara konsisten bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan adanya penilaian yang terukur dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, peningkatan kualitas sumber daya manusia akan tercapai sehingga kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Depok akan berpengaruh secara positif.

### ***Saran***

Hasil yang dicapai pada penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Depok, Depok, Jawa Barat yang menghasilkan kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan harus dipertahankan dan selalu dilakukan secara konsisten.

Dalam penelitian ini mungkin kurang begitu sempurna, karena keterbatasan peneliti dari segi waktu, biaya, bahkan dari ilmu yang dikuasai

peneliti, diharapkan akan ada penelitian yang lebih sempurna lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amhas, M. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Pelanggan pada Kantor Sistim Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Makasar 01 Selatan. *Jurnal Management*, 3(1), 136-149.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maula, L. H., Jamil, A. S., Zuana, M. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh (Dakwah dan Ekonomi)*, 5(1), 80-91.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364-376.
- Pelamonia, J. T. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah: Studi Empiris di Pemerintahan Provinsi Maluku. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi Sosial & Humaniora*, 2(2), 39-52.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Singaribuan, M., & Effendi, S. (2009). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompentensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Wijayanto, A., Wahyudi, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 204 – 219.
- Yuniarsih, T., & Suwatno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.