

# **PENGARUH DIMENSI KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAGELANG**

**Atika Rachmayanti**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*

*Jl. MT. Haryono 165 Malang*

*atikarachmayanti@gmail.com*

Dosen Pembimbing:

**Lily Hendrasti Novadjaja, SE., MM.**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi kesejahteraan pegawai yang terdiri dari variabel perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program pelayanan karyawan, dan pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 63 orang pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan kesejahteraan pegawai dengan variabel perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program pelayanan karyawan, dan pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal berpengaruh pada kinerja pegawai secara simultan dan juga secara parsial. Kemudian dilihat dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antar variabel sebesar 0.525 yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan pegawai yang terdiri dari perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program pelayanan karyawan, dan pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal terhadap kinerja pegawai sebesar 52.5%, sedangkan sisanya sebesar 47.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kesejahteraan Pegawai, Kinerja Pegawai**

---

Sumberdaya manusia sangat diperlukan karena sumberdaya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2003). Sumberdaya manusia atau pegawai merupakan aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi

(Hasibuan, 2003) karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh pegawai sebagai pelaksana operasional, tidak akan mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pegawai memiliki peran besar dalam rangka mencapai tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Melihat pentingnya sumberdaya manusia bagi organisasi seperti pendapat dari Wibowo (2007) dimana pegawai memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi, maka dalam hal ini organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada sumberdaya manusianya. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumberdaya manusianya agar tetap produktif. Organisasi perlu melaksanakan pemeliharaan sumberdaya manusia secara baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk mencapai hal tersebut organisasi diharuskan mampu menciptakan suatu situasi atau kondisi yang dapat memberikan dorongan kepada sumberdaya manusianya agar bekerja secara optimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan program kesejahteraan bagi pegawai.

Kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk pemberian balas jasa berupa materi dan non materi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawainya dan dilaksanakan berdasarkan dengan kebijaksanaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Tujuan organisasi memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental para pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas mereka (Hasibuan, 2003). Dapat diartikan bahwa pemberian kesejahteraan adalah suatu rangsangan yang diberikan sebagai suatu dorongan bagi pegawai agar mereka bekerja lebih giat dan lebih semangat, sehingga mencapai kinerja yang baik.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007) menjelaskan

pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja yang baik merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam operasional organisasi dalam mencapai tujuannya (Wibowo, 2007). Organisasi perlu untuk memperhatikan faktor kesempatan penyediaan fasilitas kerja agar para pegawai dapat bekerja dengan baik, sehingga memperoleh kinerja yang maksimal (Hamzah, 2014). Sehingga, organisasi dituntut untuk mampu memberikan program kesejahteraan agar sumberdaya manusianya dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi, seperti pendapat dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Wibowo (2007) yang menyatakan bahwa tujuan utama program kesejahteraan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan untuk mencapai kinerja tingkat tinggi.

Pentingnya kesejahteraan bagi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi begitu pula yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang. Kantor Sekretariat Daerah merupakan organisasi perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah dan dibantu oleh tiga asisten ([surabaya.go.id](http://surabaya.go.id)). Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas-Dinas dan Lembaga-Lembaga Teknis ([ppid.magelangkota.go.id](http://ppid.magelangkota.go.id)).

Kantor Sekretariat Daerah Kota

Magelang juga memberikan kesejahteraan pegawai yang berpedoman kepada peraturan legal pemerintah UU No.43 Tahun 1999 dan didasarkan atas kemampuan. Kesejahteraan pegawai yang diselenggarakan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang sesuai dengan teori yang dikatakan oleh Handoko (2006), dimana terdapat tiga jenis kesejahteraan pegawai, yaitu perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program pelayanan karyawan, dan pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal.

Tetapi, walaupun Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang sudah melaksanakan program kesejahteraan pegawai, masih terdapat masalah yaitu masih ada pegawai yang absen dan terlambat untuk masuk kantor serta pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditetapkan. Permasalahan lain yang terjadi adalah adanya pegawai yang memilih untuk pensiun dini dan adanya para pegawai yang kurang memiliki rasa semangat bekerja yaitu ketika dilaksanakan sidak oleh Walikota Magelang ke ruang-ruang kerja pegawai masih ada ruang yang berantakan, kurang rapi, dan kurang bersih ([jogja.tribunnews.com](http://jogja.tribunnews.com)), sedangkan tujuan organisasi memberikan kesejahteraan untuk pegawai adalah agar dapat menurunkan tingkat absensi, *turnover* dan meningkatkan gairah kerja pegawai agar mencapai kinerja baik (Hasibuan, 2003). Dari permasalahan kurang semangatnya pegawai dalam melaksanakan proses kerja tersebut secara tidak langsung berdampak pada kinerja pegawai yang belum maksimal (Bobi, 2011).

## LANDASAN TEORI

### Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat (Hasibuan, 2003), sedangkan menurut Handoko (2006) kesejahteraan adalah kompensasi dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan mereka agar mencapai kinerja yang diinginkan. Menurut Heidjrachman (2002) mengatakan bahwa program pelayanan kesejahteraan adalah merupakan salah satu fungsi pemeliharaan karyawan dalam rangka menjaga kondisi fisik dan mental dari para karyawan.

Bentuk-bentuk program kesejahteraan pegawai menurut Handoko (2006) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu, perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa asuransi, uang pensiun, tunjangan, dan pemberian kredit, program pelayanan karyawan berupa kantin, program rekreasi, fasilitas pendidikan, dan fasilitas pembelian, serta pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal berupa perawatan kesehatan gratis.

Tujuan pemberian program kesejahteraan menurut Hasibuan (2003) antara lain sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.

3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* pegawai.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan organisasi.
11. Meningkatkan status sosial pegawai beserta keluarganya.

### Kinerja Pegawai

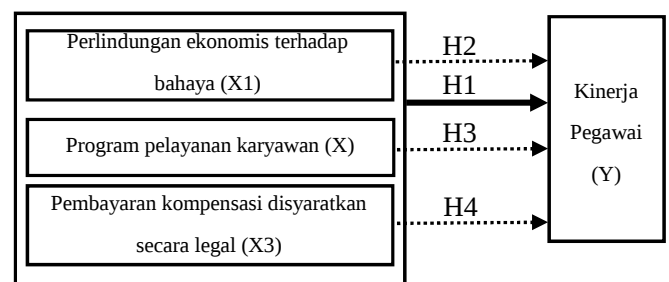
Menurut Wibowo (2007), kinerja atau yang biasa diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma (2003), kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja  
Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas hasil kerja  
Yaitu mutu yang harus dihasilkan/baik tidaknya. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya dan hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan  
Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### Hipotesis



Sumber: Handoko (2006)

Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

- H1:** Terdapat pengaruh secara simultan antara perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program pelayanan karyawan, dan pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal terhadap kinerja pegawai.
- H2:** Terdapat pengaruh antara perlindungan ekonomis terhadap bahaya terhadap kinerja pegawai.
- H3:** Terdapat pengaruh antara program pelayanan karyawan terhadap kinerja pegawai.
- H4:** Terdapat pengaruh antara pembayaran kompensasi terhadap kinerja pegawai.

disyaratkan secara legal terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 63 responden.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Mudrajat (2013) tujuan dilakukannya analisis regresi berganda adalah untuk melihat pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dimensi kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai. Regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen dalam suatu model persamaan matematis yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi

$X_{1,2,3,4}$  = Variabel Independen  
 $e$  = Error Term

## HASIL PENELITIAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang diukur. Valid tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5%. Jika probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka instrument dinyatakan valid dan jika probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0.05 maka instrument dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dinyatakan valid jika nilai rhitung > rtabel.

| Variabel                  | Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Signifikan | Keterangan |
|---------------------------|------|--------------|-------------|------------|------------|
| Dimensi Kesejahteraan (X) | X1.1 | 0.795        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | X1.2 | 0.825        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | X1.3 | 0.739        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | X1.4 | 0.645        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | X2.1 | 0.819        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | X2.2 | 0.847        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | X2.3 | 0.820        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | X2.4 | 0.691        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
| Kinerja (Y)               | Y1.1 | 0.604        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | Y1.2 | 0.723        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | Y2.1 | 0.698        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | Y2.2 | 0.720        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | Y3.1 | 0.750        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |
|                           | Y3.2 | 0.758        | 0.2091      | 0.000      | Valid      |

**Tabel 4.6**

#### Uji Validitas Instrumen

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel dan nilai

signifikan lebih kecil dari 0.05 (5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item variabel telah valid. Dalam penelitian ini variabel Pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal (X3) hanya memiliki 1 item pernyataan, maka penulis dapat memastikan bahwa variabel X3 telah valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur *reliable* dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Metode yang digunakan untuk uji realibilitas yaitu metode *Alpha Cronbach's*. Kriteria pengujian adalah jika nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,6 ( $\alpha > 0,6$ ) maka, ukuran yang dipakai sudah reliabel.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

| Variabel                                   | Koefisien Alpha | Keterangan |
|--------------------------------------------|-----------------|------------|
| Perlindungan ekonomis terhadap bahaya (X1) | 0.744           | Reliabel   |
| Program pelayanan karyawan (X2)            | 0.803           | Reliabel   |
| Kinerja (Y)                                | 0.810           | Reliabel   |

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan telah handal (reliabel). Dalam penelitian ini variabel

Pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal (X3) hanya memiliki 1 item pernyataan, maka penulis dapat memastikan bahwa variabel X3 telah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka distribusi data normal.
- Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka distribusi data tidak normal.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

| One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 63                      |
| Normal Parameters                      | Mean           | .0000000                |
|                                        | Std. Deviation | 2.35244399              |
| Most Extreme Difference                | Absolute       | .094                    |
|                                        | Positive       | .066                    |
|                                        | Negative       | -.094                   |
| Kolmogorov - Smirnov Z                 |                | .749                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .629                    |
| a. Test distribution is Normal         |                |                         |

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan didapat nilai signifikansi sebesar 0.629,

dimana nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *Tolerance*  $< 0.1$  atau nilai *VIF*  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Varaibel Bebas | Collinearity Statistics |       | Keterangan            |
|----------------|-------------------------|-------|-----------------------|
|                | Tolerance               | VIF   |                       |
| X1             | 0.703                   | 1.422 | Non Multikolinieritas |
| X2             | 0.654                   | 1.528 | Non Multikolinieritas |
| X3             | 0.788                   | 1.269 | Non Multikolinieritas |

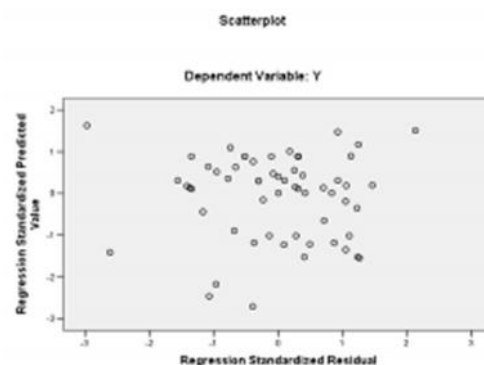
Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui pada hasil pengujian bahwa didapat keseluruhan variabel bebas memiliki nilai *Tolerance*  $> 0.1$  dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Vector*) seluruh variabel bebas  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya (X1),

Program Pelayanan Karyawan (X2), dan Pembayaran Kompensasi disyaratkan Secara Legal (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4.14**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel | Stand. Coefficient beta | t hitung | Signifikansi |
|----------|-------------------------|----------|--------------|
| X1       | .288                    | 2.757    | .008         |
| X2       | .238                    | 2.198    | .032         |
| X3       | .409                    | 4.151    | .000         |

Alpha: 0.05  
R: .740  
Signifikansi: .000  
Adjusted R Square: .525  
F hitung: 23.830  
F tabel: 4.13  
t tabel: 1.6702

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.14 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.288 X_1 + 0.238X_2 + 0.409X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- $\beta_1 = 0.288$ , koefisien yang bernilai positif memiliki arti pengaruh searah antara variabel X1 (perlindungan ekonomis terhadap bahaya) terhadap variabel Y (kinerja pegawai), yang artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel X1, maka variabel Y akan meningkat.
- $\beta_2 = 0.238$ , koefisien yang bernilai positif memiliki arti pengaruh searah antara variabel X2 (program

pelayanan karyawan) terhadap variabel Y (kinerja Pegawai), yang artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel X2, maka variabel Y akan meningkat.

- $\beta_3 = 0.409$ , koefisien yang bernilai positif memiliki arti pengaruh searah antara variabel X3 (pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal) terhadap variabel Y (kinerja pegawai), yang artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel X3, maka variabel Y akan meningkat.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa X1 (perlindungan ekonomis terhadap bahaya), X2 (program pelayanan karyawan), dan X3 (pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal) memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai (Y), apabila X1, X2, dan X3 meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

## Uji Hipotesis

### 1) Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F (uji signifikansi simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima diartikan bahwa secara bersama-sama

variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan.

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak diartikan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang tidak signifikan.

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 415.750        | 3  | 138.583     | 23.830 | 0.000 |
| Residual   | 343.108        | 59 | 5.815       |        |       |
| Total      | 758.857        | 62 |             |        |       |

**Tabel 4.15**

#### Uji F (Simultan)

*Sumber: Data Primer (Diolah), 2017*

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23.830, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4.13. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23.830 > 4.13$  atau nilai signifikan sebesar  $0.000 < \alpha = 0.05$ , maka analisis regresi signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas perlindungan ekonomis terhadap bahaya (X1), program pelayanan karyawan (X2), dan pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal (X3).

#### 2) Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka diketahui bahwa ada pengaruh yang

signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka diketahui bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- Jika nilai signifikan  $< \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan jika nilai signifikan  $> \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

**Tabel 4.16**

#### Uji t (Parsial)

| Variabel bebas | t hitung | Sig.  | Keterangan |
|----------------|----------|-------|------------|
| (Constant)     | 3.510    | 0.001 |            |
| X1             | 2.757    | 0.008 | Signifikan |
| X2             | 2.198    | 0.032 | Signifikan |
| X3             | 4.151    | 0.000 | Signifikan |

*Sumber: Data Primer (Diolah), 2017*

- Uji t antara X1 (perlindungan ekonomis terhadap bahaya) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai signifikan 0.008. Karena nilai signifikan  $0.008 < \alpha = 0.05$ , maka pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan. Nilai  $t_{hitung} 2.757 > t_{tabel} 1.6702$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Y (kinerja pegawai) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh X1 (perlindungan ekonomis terhadap bahaya).
- Uji t antara X2 (program pelayanan karyawan) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai signifikan 0.032. Karena nilai signifikan  $0.032 < \alpha = 0.05$ , maka pengaruh X2 terhadap Y adalah

signifikan. Nilai thitung 2.198 > ttabel 1.6702 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Y (kinerja pegawai) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh X2 (program pelayanan karyawan).

- Uji t antara X3 (pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai signifikan 0.000. Karena nilai signifikan  $0.000 < \alpha = 0.05$ , maka pengaruh X3 terhadap Y adalah signifikan. Nilai thitung 4.151 > ttabel 1.6702 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Y (kinerja pegawai) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh X3 (pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kesejahteraan Pegawai yang terdiri dari Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya (X1), Program Pelayanan Karyawan (X2), dan Pembayaran Kompensasi Disyaratkan Secara Legal terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil analisis regresi berganda dapat dilihat bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki koefisien beta positif terhadap variabel Y.

Variabel Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya (X1) memiliki koefisien beta positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang, dalam hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian kesejahteraan

pegawai yang disebabkan oleh kesejahteraan yang bersifat perlindungan ekonomis terhadap bahaya, maka diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa faktor perlindungan ekonomis terhadap bahaya merujuk pada program yang diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para pegawai merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang.

Variabel Program Pelayanan Karyawan (X2) memiliki koefisien beta positif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang, dalam hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian kesejahteraan yang disebabkan oleh kesejahteraan yang bersifat program pelayanan karyawan, maka diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa faktor program pelayanan karyawan merujuk pada pelayanan yang disediakan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang terus menerus merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang.

Variabel Pembayaran Kompensasi Disyaratkan Secara Legal (X3) memiliki koefisien beta positif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang, dalam hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian kesejahteraan yang disebabkan oleh kesejahteraan yang bersifat pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal, maka diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dapat

disimpulkan bahwa faktor pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal merujuk pada penyediaan perawatan kesehatan gratis kepada para pegawai merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang.

Dari hasil analisis di atas mayoritas distribusi jawaban responden menjawab setuju. Seperti yang diketahui dari analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0.525. Hasil tersebut memiliki arti bahwa 52.5% variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh variabel bebas kesejahteraan pegawai yang terdiri dari perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program pelayanan karyawan, dan kompensasi yang disyaratkan secara legal. Sisanya sebesar 47.5% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil Uji F dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas yaitu dimensi kesejahteraan pegawai (X) yang terdiri dari perlindungan ekonomis terhadap bahaya (X1), program pelayanan karyawan (X2), dan pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2003) bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan oleh organisasi bertujuan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Hasil Uji t dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial atau individu antara variabel dimensi kesejahteraan pegawai (X) yang terdiri dari

perlindungan ekonomis terhadap bahaya (X1), program pelayanan karyawan (X2), dan pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Perlindungan ekonomis terhadap bahaya yang diberikan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang kepada pegawainya berupa asuransi, uang pensiun, tunjangan, dan pemberian kredit melalui koperasi kantor. Hal tersebut penting diberikan untuk pegawai karena para pegawai membutuhkan adanya keamanan dalam ekonomi mereka selama pegawai bekerja atau ketika pegawai nantinya telah berhenti dari organisasi atau pensiun. Dapat dilihat dari hasil jawaban responden dimana para pegawai telah merasa puas dengan program kesejahteraan yang diberikan oleh kantor yang berkaitan dengan keamanan ekonomi mereka. Setelah rasa aman tercipta dan pegawai merasa sejahtera, maka usaha organisasi untuk meningkatkan kinerja pun akan dapat terlaksana.

Program pelayanan karyawan yang diberikan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang kepada pegawainya berupa program rekreasi, kantin, fasilitas pendidikan, dan fasilitas pembelian. Pemberian fasilitas-fasilitas tersebut sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari untuk para pegawai. Dengan adanya kesempatan rekreasi diharapkan pegawai akan selalu bergairah atau memiliki semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang baik tercapai. Fasilitas pendidikan berupa pemberian beasiswa, diklat atau

seminar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang memberikan perawatan kesehatan gratis kepada pegawainya karena adanya peraturan dari pemerintah dimana perlu memberikan perlindungan terhadap kesehatan pegawai dan juga selain itu ketika kesehatan pegawai terjamin maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, diketahui bahwa pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal yang berupa pemberian perawatan kesehatan gratis adalah yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pemberian perawatan kesehatan gratis yang dilakukan oleh kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang dapat menjaga dan menjamin kesehatan para pegawainya sehingga kinerja pegawai di kantor dapat tetap berjalan dengan lancar. Hal tersebut juga dapat mengurangi tingkat absensi dari pegawai yang disebabkan karena sakit.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kesejahteraan Pegawai yang terdiri dari Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya, Program Pelayanan Karyawan, dan Pembayaran Kompensasi Disyaratkan Secara Legal berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota

Magelang.

2. Terdapat pengaruh antara Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya pada Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang.
3. Terdapat pengaruh antara Program Pelayanan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang.
4. Terdapat pengaruh antara Pembayaran Kompensasi Disyaratkan Secara Legal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang.

### **Saran**

1. Diharapkan pihak Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang dapat mempertahankan atau meningkatkan pemberian pelayanan kesejahteraan pegawai karena terbukti hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
2. Melihat hasil penelitian bahwa pembayaran kompensasi disyaratkan secara legal yaitu adanya pemberian perawatan kesehatan gratis adalah yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, maka perlunya Kantor Sekretariat Daerah Kota Magelang untuk dapat meningkatkan pelayanan ini karena ketika kesehatan pegawai terjaga atau terjamin maka dapat mengurangi tingkat absensi pegawai yang disebabkan oleh sakit sehingga kinerja pegawai di kantor dapat berjalan lancar.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai,

maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Anonim. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, diakses pada November 2017. <<https://kbbi.web.id>>
- Anonim. 2016. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2016*, diakses pada Februari 2017. <<http://ppid.magelangkota.go.id>>
- Anonim. 2016. *Sekretariat Daerah*, diakses pada Februari 2017. <<http://surabaya.go.id>>
- Anonim. *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian*, diakses pada Februari 2017. <[http://pih.kemlu.go.id/files/UU\\_Pokok-pokok%20Kepegawaian-Perubahan\\_No.43%20Th.1999.pdf](http://pih.kemlu.go.id/files/UU_Pokok-pokok%20Kepegawaian-Perubahan_No.43%20Th.1999.pdf)>
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dika, Bella Dyah. 2015. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015*. Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah dan Lamatenggo, Nina. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2006. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sayuti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler*. Muhammadiyah University Press and Magister Manager UMS, Surakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit

- Fakultas Ekonomi UGM.
- Jogja Tribun. 2016. *Sigit Sindir Kurang Rapinya Ruang Kerja di Lingkungan Setda Pemkot Magelang*, diakses pada Februari 2017.  
<<http://jogja.tribunnews.com/2016/02/19/sigit-sindir-kurang-rapinya-ruang-kerja-di-lingkungan-setda-pemkot-magelang>>
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulya, Bobi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan*. Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.
- Novia, Irma. 2009. *Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT. Air Mancur Palur)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Oktavianto, Budi. 2008. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Mojokerto*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Peraturan Daerah Kota Magelang Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- Sarah, Ira Siti. 2013. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Biensi Fesyenindo)*. Skripsi Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.