

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 5.1.1 Dinas Lingkungan Hidup Surabaya

Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya saat ini berlokasi di Jalan Raya Menur No. 31 A Surabaya. Menurut Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya yang di jabarkan pada Peraturan Walikota Surabaya Nomor 79 tahun 2021, Tugas Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkuptugasnya;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Jenis layanan yang diberikan oleh inas Lingkungan Hidup Kota Surabaya antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Ijin Pemindahan Jenazah/Kerangka.

- b. Ijin Pengangkutan Jenazah/Kerangka
- c. Ijin Baru Pembuangan Sampah
- d. Ijin Pemakaian Ruang Terbuka Hijau
- e. Penerbitan Persetujuan Teknis Pemenuhan Baku Mutu Emisi
- f. Penerbitan Persetujuan Teknis Pemenuhan Baku Mutu Air Limbah
- g. Penerbitan Persetujuan Pernyataan Kesanggupan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Persetujuan PKPLH)
- h. Penertiban Persetujuan Kelayakan Lingkungan Hidup (SKKLH) atau Persetujuan Dokumen Evaluasi Lingkungan Hidup (DELH)
- i. Ijin Perabuan Jenazah/Kerangka
- j. Perpanjangan Ijin Pembuangan Sampah
- k. Ijin Penebangan Pohon
- l. Penerbitan Surat Kelayakan Operasional Persetujuan Teknis Pemenuhan Baku Mutu Emisi
- m. Penerbitan Surat Kelayakan Operasional Pengumpulan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun Skala Kota
- n. Persetujuan Teknis Pemenuhan Baku Mutu Air Limbah
- o. Penerbitan Perubahan Persetujuan Lingkungan Tanpa Penyusunan Dokumen Lingkungan Baru Dengan Pencabutan (UKL-UPL/ DPLH)
- p. Penerbitan Persetujuan Teknis Untuk Kelayakan Lingkungan Hidup (SKKLH) atau Persetujuan Dokumen Evaluasi Lingkungan Hidup (DELH)
- q. Penerbitan Persetujuan Teknis Untuk Keputusan Kelayakan Lingkungan

Hidup (SKKLH).

## **5.2 Hasil Penelitian**

Pada sub bab ini, hasil penelitian akan disajikan secara sistematis untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai data yang telah dianalisis. Pemaparan diawali dengan karakteristik responden, yang mencakup berbagai aspek demografi dan karakteristik lain yang relevan dengan penelitian ini. Selanjutnya, deskripsi variabel akan disampaikan untuk menggambarkan distribusi serta kecenderungan data berdasarkan variabel-variabel penelitian. Setelah itu, dilakukan uji instrumen guna memastikan validitas dan reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda, mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Setelah semua asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari setiap tahap analisis ini akan menjadi dasar dalam menjawab pertanyaan penelitian dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh.

### **5.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan berdasar jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

#### **1. Jenis Kelamin Responden**

Responden penelitian ini mencakup pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	83	84 %
2	Perempuan	15	15,3 %
Total		98	100,0 %

Sumber : Lampiran 3, 2025

Berdasar pada data hasil distribusi frekuensi, menurut jenis kelaminnya jumlah responden laki-laki sejumlah 83 orang (84 %) dan responden perempuan berjumlah 15 orang (15,3 %). Data tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden penelitian ini adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki (84 %).

## 2. Usia Responden

Responden dikelompokkan usia berdasar menjadi empat rentang usia. Data distribusi frekuensi responden menurut usianya disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 - 30 tahun	3	3,1 %
2	31 - 40 tahun	7	7,1 %
3	41 – 50 tahun	54	55,1 %
4	> 50 tahun	34	34,7 %
Total		98	100,0 %

Sumber : Lampiran 3, 2025

Mengacu pada data hasil distribusi frekuensi berdasar usianya dapat diketahui bahwa responden terbanyak masuk dalam rentang usia 41 – 50 tahun yaitu berjumlah 54

orang (55,1%), dan tidak ada responden yang paling sedikit masuk kelompok usia 20 – 30 tahun (3,1 %). Hasil di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini seluruhnya paling banyak pada rentang usia 41- 50 tahun.

### 3. Pendidikan Responden

Responden berdasar jenjang pendidikan dalam penelitian ini mencakup empat jenjang pendidikan. Distribusi frekuensi responden menurut jenjang pendidikannya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK	77	78,6 %
2	D3	5	5,1 %
3	S1	15	15,3 %
4	S2	1	1,0 %
Total		98	100.0 %

Sumber : Lampiran 3, 2025

Sesuai dengan data hasil distribusi frekuensi menurut jenjang pendidikan dapat diketahui bahwa responden yang merupakan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya berpendidikan terakhir SMA/SMK sejumlah 77 orang ( 78,6), responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang (5,1 %), berpendidikan S1 sebanyak 15 orang (15,3%) dan S2 sebanyak 1 orang (1%). Hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya yang berpendidikan terakhir SMA/SMK (78,6 %).

#### 4. Lama Bekerja

Pekerjaan responden dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 4 rentang lama bekerja. Data distribusi frekuensi responden menurut lama bekerjanya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1 – 10 tahun	16	16,3 %
2	11 – 20 tahun	79	80,6 %
3	21 – 30 tahun	2	2,0 %
4	> 30 tahun	1	1,0 %
Total		98	100,0 %

Sumber : Lampiran 3, 2024

Merujuk pada hasil distribusi frekuensi berdasar lama menjadi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja antara 1 – 10 tahun sebanyak 16 orang (16,3%), pegawai yang bekerja antara 11 -20 tahun sebanyak 79 (80,6 %), sedangkan pegawai yang bekerja antara 21 – 30 tahun berjumlah 2 orang (2,0.%), responden yang menjadi pegawai > 30 tahun sebanyak 1 orang ( 1,0 %). Hasil di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini mayoritas menjadi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya bekerja selama 11 – 20 tahun (80,6 %).

### 5.3 Analisis Hasil Penelitian

#### 5.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Korelasi Pearson digunakan untuk menghitung ini. Suatu butir

pertanyaan adalah valid jika  $r$  hitung product moment  $>$   $r$  table dengan tingkat signifikan 0,05 (5 %).

Penyelesaian pengujian validitas menggunakan program SPSS *for* Windows Release 23.00. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.5  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

No	Variabel	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	X1.1	0,272	0,1986	0,000	Valid
2	X1.2	0,727	0,1986	0,000	Valid
3	X1.3	0,850	0,1986	0,000	Valid
4	X1.4	0,949	0,1986	0,000	Valid
5	X1.5	0,491	0,1986	0,000	Valid
6	X2.1	0,724	0,1986	0,000	Valid
7	X2.2	0,382	0,1986	0,000	Valid
8	X2.3	0,497	0,1986	0,000	Valid
9	X3.1	0,502	0,1986	0,000	Valid
10	X3.2	0,684	0,1986	0,000	Valid
11	X3.3	0,673	0,1986	0,000	Valid
12	X3.4	0,531	0,1986	0,000	Valid
13	Y.1	0,950	0,1986	0,000	Valid
14	Y.2	0,618	0,1986	0,000	Valid
15	Y.3	0,663	0,1986	0,000	Valid
16	Y.4	0,755	0,1986	0,000	Valid
17	Y.5	0,384	0,1986	0,000	Valid

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji validitas pada tabel 5.5 yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pertanyaan mempunyai koefisien korelasi ( $r$  hitung) yang lebih besar daripada  $r$  tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) apabila memiliki koefisien keandalan realibilitas  $\geq 0,6$  (Arikunto, 2020).

Penyelesaian pengujian reliabilitas juga menggunakan program SPSS Windows Release 23.00. Hasil pengujian reliabilitas terdapat semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6  
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,83504	reliabel
Kompetensi (X2)	0.77515	reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.80493	reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.75271	reliabel

Sumber : Disarikan dari lampiran

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

### 5.3.3 Analisis Statistik Inferential

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan jenis uji yang diprasyaratkan untuk prosedur statistik regresi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh asumsi-asumsi dalam model regresi dapat dipenuhi oleh model uji tersebut.

#### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel terteliti dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Prediksi terhadap hasil pengujian adalah apabila probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kolmogorov – Smirnov diikuti oleh signifikansi  $> 0,05$  maka dikatakan bahwa data dari suatu variabel mengikuti distribusi normal (Santoso, 2016).

Hasil pengujian normalitas dari setiap variabel penelitian terlihat pada lampiran, dan selanjutnya secara ringkas dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7  
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian  
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,86302493
Most Extreme Differences	Absolute	0,215
	Positive	0,215
	Negative	-0,227
Kolmogorov-Smirnov Z		0,682
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,148

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dari ketiga variabel, yaitu komitmen organisasi (X1), kompetensi (X2) dan budaya organisasi (X3). Semua variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,148 yang berarti lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterikedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai absolute residual dengan seluruh variabel bebas. Apabila tingkat signikansi  $> \alpha$  (0,05) maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5.8  
Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,504	8,261		2,382	0,056
Komitmen Organisasi	0,069	0,155	0,561	0,615	0,104
Kompetensi	0,093	0,122	0,572	0,861	0,271
Budaya Organisasi	0,085	0,158	0,137	0,504	0,615

a. Dependent variable : kinerja pegawai  
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji hubungan linear diantara variabel yang menjadi model regresi. Uji ini dilakukan dengan mengamati keeratan hubungan antar variabel bebas yang menunjukkan koefisien korelasi dalam kategori rendah atau signifikan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai toleransi yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Apabila nilai toleransinya  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

Tabel 5.9  
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	0,171	7,837
Kompetensi	0,182	5,382
Budaya Organisasi	0,193	8,614

a. Dependent variable : kinerja pegawai  
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Toleransi untuk dukungan komitmen organisasi 0,171
- b. Toleransi untuk kompetensi adalah 0,182

c. Toleransi untuk budaya organisasi adalah 0,193

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai toleransi diatas 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan angka 10, Jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolonearitas. Berikut ini hasil pengujian masing-masing variabel:

Tabel 5.10  
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	VIF	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasi	7,837	Non Multikolinearitas
2	Kompetensi	5,382	Non Multikolinearitas
3	Budaya Organisasi	8,614	Non Multikolinearitas

a. Dependent variable : kinerja pegawai  
Sumber : Disarikan dari lampiran.

#### 5.3.4 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel dukungan manajemen puncak, profesionalisme, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 5.11 dan tabel 5.12 berikut:

Tabel 5.11  
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-87,2162	6,502504		6,39504	
Komitmen Organisasi	0,728	0,106492	0,85493	3,98271	000
Kompetensi	0,682	0,151615	0,78160	3,37169	000
Budaya Organisasi	0,706	0,121272	0,75614	3,29615	000

a. Dependent variable : kinerja pegawai  
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 5.12  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	538,614	3	131,947	21,726	000 <sup>a</sup>
Residual	72,271	95	3,725		
Total	610,885	98			

a. Predictor : (Constant), komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi  
b. Dependent Variabele : kinerja pegawai  
Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 5.11 dan Tabel 5.12 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang melibatkan variabel bebas komitmen organisasi (X1), kompetensi (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara simultan pengaruh dari komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 21,726 dan Signifikansi F sebesar 000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan

dari ketiga variabel bebas, komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi, terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi  $F < 0,05$ ).

2. Secara parsial, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 (signifikansi  $t < 0,05$ ) yang artinya secara signifikan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai signifikansi kompetensi sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 (signifikansi  $t < 0,05$ ) yang artinya secara signifikan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 000 yang lebih kecil dari 0,05 (signifikansi  $t < 0,05$ ) yang artinya secara signifikan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
5. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut:

$b_1 = 0,728$  untuk variabel komitmen organisasi

$b_2 = 0,682$  untuk variabel kompetensi

$b_3 = 0,706$  untuk variabel budaya organisasi

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -87,2162. Akhirnya di dapat persamaan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -87,2162 + 0,728 X_1 + 0,682 X_2 + 0,706 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta, sebesar -87,216 menyatakan bahwa jika tidak ada komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi, maka kinerja pegawai berkurang sebesar 87,2162 (87,2162%)

b<sub>1</sub> : koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,728 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,728 (72,8%).

b<sub>2</sub> : koefisien regresi kompetensi sebesar 0,682 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,682 (68,2%).

b<sub>3</sub> : koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,706 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,706 (70,6%).

e : kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 5.13  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Error of The Estimate
1	0,904 <sup>a</sup>	0,817	0,831	.362

a. Predictors : (Constant), komitmen organisasi, kompetensi, budaya organisasi

b. Dependent Variable : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

6. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,904 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara komitmen organisasi (X1), kompetensi (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 90,4%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,817 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi, terhadap kinerja pegawai sebesar 81,7%. Dengan demikian sisanya sebesar 18,3% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

### 5.3.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel diperoleh dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df(n)-k-1$  yang berarti adalah  $98-3-1 = 94$  dengan nilai t-tabel sebesar 1,98552. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dengan signifikan 5%.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.14  
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	3,98271	000	Signifikan
Kompetensi	3,37169	000	Signifikan
Budaya Organisasi	3,29615	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 5.15 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi, secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena kompetensi tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi memiliki tingkat

signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

### 5.3.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari komitmen organisasi (X1), kompetensi (X2) dan budaya organisasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5.12 dan 5.13 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut:

Tabel 5.15  
Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F <sub>hitung</sub>	Sig
Komitmen Organisasi Kompetensi Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	0,817	0,904	21,726	000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Untuk nilai F<sub>Hitung</sub> sebesar 21,726 dengan jumlah responden sebanyak 98 atau N = 98 item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara F (k; n – k), k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 98-3) atau F (3; 95) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,7.

Sehingga  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $21,726 > 2,7$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan 000 (0%) yang berada dibawah 5%.

Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan ( $R$ ) sebesar 0,904 (90,4%) yang berarti secara simultan komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan ( $R$  Square) sebesar 90,4%, artinya naik turunnya tingkat kinerja pegawai sebesar 90,4% ditentukan variabel dalam model, yaitu komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi. Sedangkan hanya 19,6% ditentukan oleh variabel diluar model.

### 5.3.7 Uji Variabel Dominan

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut:

Tabel 5.16  
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda  
Coefficient<sup>s</sup>

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Komitmen Organisasi	0,85493
Kompetensi	0,78160
Budaya Organisasi	0,75614

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya adalah variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 85,493%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, kompetensi sebesar 78,160%, dan budaya organisasi sebesar 75,614%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya” adalah terbukti dan benar.

#### 5.4 Pembahasan Hasil Analisis

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya

pengaruh variabel-variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya, sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen organisasi mencerminkan sikap loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, menjaga disiplin, serta berusaha melampaui target yang telah ditetapkan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997) yang membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, normatif, dan *continuance*. Pegawai yang memiliki komitmen afektif akan bekerja dengan penuh semangat karena merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, komitmen normatif mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal karena adanya perasaan kewajiban moral, dan komitmen *continuance* membuat pegawai bertahan karena adanya pertimbangan manfaat serta konsekuensi bila meninggalkan organisasi. Ketiga bentuk komitmen tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis dan manajerial, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen individu terhadap organisasinya. Dinas Lingkungan Hidup Surabaya dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui upaya membangun komitmen organisasi yang kuat, misalnya dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas prestasi, serta memastikan adanya kesesuaian antara nilai pribadi pegawai dengan visi dan misi organisasi..

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kualitas kinerja yang ditampilkan. Kompetensi mencakup aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai dengan kompetensi yang baik mampu memahami pekerjaannya,

menguasai teknik dan prosedur kerja, serta memiliki sikap positif dalam memberikan pelayanan publik.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Spencer & Spencer (1993) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dapat memprediksi perilaku seseorang dalam bekerja dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja. Dengan kompetensi yang memadai, pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya dapat melaksanakan tugas pengelolaan lingkungan, pengawasan, serta pelayanan administrasi secara lebih profesional dan sesuai dengan standar kerja. Sebaliknya, jika kompetensi rendah, maka kinerja yang dihasilkan pun tidak akan optimal meskipun tersedia sarana dan prasarana yang memadai.

Selain itu, kompetensi pegawai juga sangat penting dalam menghadapi tantangan kompleks terkait isu lingkungan hidup, seperti pengelolaan sampah, pencemaran, hingga pelestarian lingkungan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi, misalnya dengan memberikan pelatihan berkelanjutan, program sertifikasi, bimbingan teknis, maupun rotasi pekerjaan agar pegawai memiliki pengalaman yang lebih luas. Upaya ini akan memastikan pegawai memiliki kompetensi yang relevan dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Krisnawati dan Bagia (2021), Aulia, (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016),

Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Hal ini menandakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang terbangun, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Budaya organisasi mencakup sistem nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan kerja yang dianut bersama dan menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Ketika budaya organisasi terbentuk dengan positif, pegawai akan memiliki arah, motivasi, dan sikap kerja yang lebih konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu memengaruhi perilaku karyawan, menciptakan rasa kebersamaan, meningkatkan komitmen, serta membentuk identitas organisasi. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Surabaya, budaya organisasi yang menekankan pada integritas, kepedulian terhadap lingkungan, serta profesionalisme, akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan inovatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, budaya organisasi juga berperan penting dalam membangun suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerjasama tim, serta meminimalisir konflik internal. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja, karena

pegawai merasa bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan selaras dengan visi serta misi organisasi. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, pegawai cenderung bekerja tanpa arah yang jelas, motivasi menurun, dan hasil kerja pun tidak maksimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi. Upaya yang dapat ditempuh antara lain menanamkan nilai-nilai organisasi secara konsisten, memberikan keteladanan dari pimpinan, serta membangun komunikasi yang efektif agar setiap pegawai memahami dan menginternalisasi budaya kerja yang telah ditetapkan..

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Ihsan, 2024; Sutoro, 2020; Nugraha, et al. 2024; Maradita dan Rizqi, 2023; Saniah, et al, 2022; Pabi dan Budiono, 2023; Ismartaya, et al, 2023). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan berbagai faktor internal organisasi.

Pertama, komitmen organisasi mendorong pegawai untuk memiliki rasa loyalitas, keterikatan emosional, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan lebih bersemangat dan konsisten dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedua, kompetensi memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Pegawai yang kompeten mampu menyelesaikan pekerjaannya secara profesional, inovatif, dan tepat sasaran.

Ketiga, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku dan nilai bersama yang mengarahkan pegawai dalam bertindak. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kerjasama tim, serta memperkuat motivasi dalam bekerja.

Temuan ini selaras dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik individu maupun organisasi. Dengan kata lain, kinerja optimal akan tercapai jika pegawai memiliki komitmen tinggi, kompetensi yang mumpuni, serta didukung oleh budaya organisasi yang sehat.

Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Surabaya, kombinasi ketiga faktor tersebut sangat penting mengingat kompleksitas tugas yang diemban, seperti pengelolaan sampah, pengendalian pencemaran, pelestarian lingkungan, serta pelayanan publik. Tanpa adanya sinergi antara komitmen, kompetensi, dan budaya organisasi, kinerja pegawai berpotensi menurun meskipun tersedia fasilitas dan regulasi yang memadai.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan secara holistik dengan memperkuat komitmen organisasi, mengembangkan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, serta menanamkan budaya organisasi yang selaras dengan visi dan misi instansi.

5. Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Artinya, dibandingkan dengan variabel lain seperti kompetensi dan budaya organisasi, komitmen organisasi memberikan pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dipahami karena komitmen organisasi menyangkut keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal demi keberhasilan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan tetap berusaha menunjukkan kinerja terbaik meskipun menghadapi keterbatasan sarana, tekanan pekerjaan, maupun tantangan eksternal. Mereka merasa bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan pribadi, sehingga muncul dorongan untuk menjaga disiplin, meningkatkan kualitas kerja, serta memberikan pelayanan yang optimal. Temuan ini konsisten dengan teori Meyer dan Allen (1997) yang menekankan pentingnya komitmen afektif, normatif, dan continuance sebagai faktor penentu perilaku kerja.

Dominannya pengaruh komitmen organisasi juga menunjukkan bahwa faktor psikologis dan afektif pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia birokrasi. Pada Dinas Lingkungan Hidup Surabaya, tantangan pekerjaan yang kompleks—seperti pengelolaan lingkungan, pengendalian pencemaran, dan pelestarian alam—membutuhkan pegawai yang bukan hanya kompeten, tetapi juga memiliki tekad kuat untuk bekerja sepenuh hati. Tanpa adanya komitmen, kompetensi yang tinggi sekalipun tidak selalu menjamin kinerja optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa membangun komitmen organisasi merupakan strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan nilai-nilai organisasi, pemberian penghargaan atas dedikasi, peningkatan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan iklim kerja yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

