

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

 **BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR (PSDA) PEMALI COMAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Vira Ayu Jala Putri**

**NPM : 4120600081**

Diajukan Kepada

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR (PSDA) PEMALI COMAL**

# HALAMAN JUDUL

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Vira Ayu Jala Putri**

**NPM : 4120600081**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR (PSDA) PEMALI COMAL**

# HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

**SKRIPSI**

Oleh:

**Vira Ayu Jala Putri**

**NPM : 4120600081**

**Disetujui Untuk Sidang Skripsi**

**Tanggal:29 Juni 2024**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dosen Pembimbing I |  | Dosen Pembimbing II |
| Dr. Tabrani, M.M.NIDN. 0612126001 |  | Setyowati Subroto, S.E, M.SiNIDN. 0009057801 |
|  |

#

# PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Vira Ayu Jala Putri

NPM : 4120600081

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji sidang skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 29 Juni 2024





#  MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO:**

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”.

(Q.S Al-Baqarah:286)

**PERSEMBAHAN:**

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan saya kesehatan, kesabaran dan kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Diri saya sendiri yang telah berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Kedua orang tua saya, Bapak Nasihun dan Ibu Eli Zubaedah yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan do’a baik, selalu mengusahakan apapun untuk anaknya dalam mewujudkan impian.
4. Persembahan untuk almarhum ayahku tersayang Bapak Muhidin yang sudah di surga.
5. Adiku Aniq Cahya Awliya yang selalu menghibur dan memberi semangat.
6. Dosen pembimbing saya Bapak Dr.Tabrani, M.M dan Ibu Setyowati Subroto, S.E., M.Si yang telah memberikan bimbingan, nasehat, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman saya Natali dan Regita yang selalu memberikan semangat, mau berjuang bersama dan selalu mendengarkan keluh kesah saya.
8. Universitas Pancasakti Tegal.

# PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vira Ayu Jala Putri

NPM : 4120600081

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.”**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan /atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.



***ABSTRACT***

**Vira Ayu Jala Putri, 2024. *The Influence of Individual Characteristics, Work Commitment, and Organizational Climate on Employee Performance at Pemali Comal Water Resources Management Office.***

*This study addresses a common issue faced by every organization: suboptimal employee performance. The research was conducted due to several factors that can influence performance, including observed phenomena such as increased tardiness in 2022-2023, mismatches between some job placements and educational backgrounds, a lack of employee work commitment, and an organizational climate considered unsupportive, all of which can affect the overall performance of employees.*

*This research employs a quantitative method with data analysis tools such as validity test, reliability test, classic assumption test, MSI (Method of Successive Interval) test, descrptive analysis, multiple linear regression, hypothesis testing, and determination coefficient using SPSS version 22. The population in this study is all employees of the Pemali Comal Water Resources Management Office (PSDA) with a total of 82 employees, and the sample used is 35 employees with purposive sampling technique with the criteria of Civil Servants (PNS).*

*The results of this research reveal that: (1) Individual characteristics have a positive partial effect on employee performance indicated by the t-value of 3.575 > t-table 1.695 with a significant value of 0.001 < 0.05. (2) Work commitment has a positive partial effect on employee performance indicated by the t-value of 2.755 > t-table 1.695 with a significant value of 0.010 < 0.05. (3) Organizational climate has a positive partial effect on employee performance indicated by the t-value of 2.373 > t-table 1.695 with a significant value of 0.024 < 0.05. (4) Individual characteristics, work commitment, and organizational climate have a positive simultaneous effect on employee performance with an F-value of 15.325 > F-table 2.68 with a significant value of 0.000 < 0.05.*

*From this research, it can be concluded that individual characteristics, work commitment, and organizational climate have a positive influence on the performance of employees at the Pemali Comal Water Resources Management Office (PSDA).*

***Keywords: Individual Characteristics, Work Commitment, Organizational Climate, Employee Performance.***

# ABSTRAK

**Vira Ayu Jala Putri, 2024. Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.**

Penelitian ini membahas suatu permasalahan yang umum dihadapi oleh setiap organisasi yaitu mengenai kinerja karyawan yang dianggap masih kurang baik. Penelitian ini dilakukan karena beberapa alasan yang dapat mempengaruhi kinerja, fenomena yang ada mulai dari peningkatan keterlambatan pada jam masuk kerja pada tahun 2022-2023, terjadi ketidaksesuaian beberapa penempatan jabatan dengan pendidikan, kurangnya komitmen kerja karyawan, dan iklim organisasi yang dianggap kurang mendukung sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji MSI (*Methode Of Succesive Interval*), analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan alat bantu SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal dengan jumlah 82 karyawan dan sampel yang digunakan sejumlah 35 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Hasil pengujian pada penelitian ini diperoleh hasil, (1) karakteristik individu berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan nilai t hitung 3,575> t tabel 1,695 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. (2) komitmen kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan nilai t hitung 2,755 > t tabel 1,695 dengan nilai signifikan 0,010 < 0,05. (3) iklim organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan nilai t hitung 2,373 > t tabel 1,695 dengan nilai signifikan 0,024 < 0,05. (4) karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 15,325 > F tabel 2,68 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

**Kata kunci : Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.**

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan karunia – nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Tabrani, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi dan memberi pengarahan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka dari itu mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Tegal, 2 April 2024



Vira Ayu Jala Putri

# DAFTAR ISI

Halaman

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc170066858)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc170066859)

[PENGESAHAN SKRIPSI iii](#_Toc170066860)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc170066861)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc170066862)

[ABSTRAK vii](#_Toc170066863)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc170066864)

[DAFTAR ISI x](#_Toc170066865)

[DAFTAR TABEL xii](#_Toc170066866)

[DAFTAR GAMBAR xiv](#_Toc170066867)

[DAFTAR LAMPIRAN xv](#_Toc170066868)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc170066869)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc170066870)

[B. Rumusan Masalah 10](#_Toc170066871)

[C. Tujuan Penelitian 10](#_Toc170066872)

[D. Manfaat Penelitian 11](#_Toc170066873)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12](#_Toc170066874)

[A. Landasan Teori 12](#_Toc170066875)

[1. Kinerja 12](#_Toc170066876)

[2. Karakteristik Individu 17](#_Toc170066877)

[3. Komitmen Kerja 20](#_Toc170066878)

[4. Iklim Organisasi 23](#_Toc170066879)

[B. Penelitian Terdahulu 27](#_Toc170066880)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 33](#_Toc170066881)

[D. Hipotesis Penelitian 37](#_Toc170066882)

[BAB III METODE PENELITIAN 38](#_Toc170066883)

[A. Jenis Penelitian 38](#_Toc170066884)

[B. Populasi dan Sampel 38](#_Toc170066885)

[C. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel 39](#_Toc170066886)

[D. Metode Pengumpulan Data 42](#_Toc170066887)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 43](#_Toc170066888)

[F. Metode Analisis Data 46](#_Toc170066889)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 61](#_Toc170066890)

[A. Gambaran Umum 61](#_Toc170066891)

[B. Hasil Penelitian 64](#_Toc170066892)

[C. Pembahasan 83](#_Toc170066893)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 89](#_Toc170066894)

[A. Kesimpulan 89](#_Toc170066895)

[B. Saran 90](#_Toc170066896)

[DAFTAR PUSTAKA 92](#_Toc170066897)

[LAMPIRAN-LAMPIRAN 95](#_Toc170066898)

# DAFTAR TABEL

**Tabel Halaman**

1. Data frekuensi keterlambatan 4
2. Data Karakteristik Individu Yang Tidak Sesuai 6
3. Penelitian Terdahulu 27
4. Data Populasi 38
5. Data Sampel 39
6. Operasionalisasi Variabel 41
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 65
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 65
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir 66
10. Hasil Uji Validitas Kinerja 67
11. Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu 68
12. Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja 68
13. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi 69
14. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja 70
15. Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Individu 71
16. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Kerja 71
17. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi 72
18. Hasil Analisis Deskriptif 73
19. Hasil Uji Normalitas 74
20. Hasil Uji Multikolinearitas 75
21. Hasil Uji Autokorelasi 77
22. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 78
23. Hasil Uji Parsial 80
24. Hasil Uji Simultan 81
25. Hasil Uji Koefisien Determinasi 82

# DAFTAR GAMBAR

**Gambar Halaman**

1. Kerangka Pemikiran 36
2. Kurva uji t 55
3. Kurva uji F 58
4. Struktur Organisasi Balai PSDA Pemali Comal 63
5. Uji Heteroskedastisitas 76

# DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran Halaman**

1. Kuesioner penelitian 96
2. Tabulasi Data 103
3. Pengolahan Data Interval MSI 107
4. Uji Validitas Kinerja 111
5. Uji Validitas Karakteristik Individu 114
6. Uji Validitas Komitmen Kerja 116
7. Uji Validitas Iklim Organisasi 119
8. Uji Reliabilitas 121
9. Hasil Analisis Deskriptif 122
10. Uji Asumsi Klasik 122
11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 124
12. Hasil Uji Hipotesis 124
13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi 125
14. Surat Balasan Izin Penelitian 126
15. Data r tabel 127
16. Data t tabel 128
17. Data F tabel 129

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan tempat dimana sekelompok individu bekerja bersama secara terorganisir untuk mencapai tujuan yang sama. Organisasi terbagi menjadi dua bentuk yaitu, organisasi swasta dan organisasi pemerintah. Seperti halnya pada tempat penelitian saya yaitu Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal merupakan organisasi yang berada dibawah pengarahan otoritas pemerintah setempat atau nasional yang bertanggung jawab atas pengelolaan serta pegawasan sumber daya air di area tertentu sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan. Dikatakan sangat penting dapat diukur dari berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang ditentukan oleh peran manusia di dalamnya. Limawandoyo dan Augustinus (2013:89) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten merupakan salah satu kunci yang harus dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun beberapa aspek yang perlu diperhatikan seperti pelatihan, pengembangan, pemberian motivasi dan aspek lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Setiap perusahaan dalam bentuk atau jenis apapun sangat membutuhkan karyawan yang mampu berfikir kritis, terampil, serta

memiliki pengetahuan yang baik terhadap dirinya dan orang lain (Ichsan et al, 2020). Adapun pada instansi pemerintah seperti halnya pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal yang mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya, hal ini dianggap penting karena karyawan memiliki peranan aktif yang menjadi pengelola dan mengembangkan organisasi dalam berbagai perubahan yang terjadi. Oleh karena itu kinerja (*Job performance*) yang baik dapat mendorong keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan bentuk tindakan seseorang dalam memenuhi tugas, tanggung jawab dan tujuan sebagai karyawan dalam organisasi tempat mereka bekerja, seseorang diharapkan dapat berfungsi sesuai tugas yang di berikan untuk memenuhi perannya dalam perusahaan (Rivai, 2009:88). Kinerja setiap individu dalam sebuah organisasi tentu berbeda-beda sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, minat dan sikap yang diterapkan.

Pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah dari masing-masing karakteristik individu karyawan. Robbins & Timothy (2017:86) mengemukakan karakteristik individu merujuk pada sifat-sifat unik yang dimiliki oleh setiap orang. Setiap individu memiliki kombinasi yang unik dari faktor-faktor seperti kepribadian, bakat, nilai, sikap, keterampilan, dan pengalaman hidup. Karakteristik individu bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu tergantung pada pengalaman hidup dan perkembangan pribadi. Penelitian (I Nyoman Sugita et al,2021) mengemukakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai dapat mengembangkan karakteristik individu yang dimilikinya maka akan tercapai kinerja yang maksimal.

Selanjutnya komitmen kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen kerja merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pentingnya pekerjaan anggota organisasi dan cara karyawan dalam melakukan tugas dalam organisasi. (Tommy et al., 2014), mengatakan bahwa pegawai yang berkomitmen pada organisasi diyakini mampu mendedikasikan lebih banyak waktu, tenaga, dan bakatnya pada organisasi dibandingkan dengan pegawai yang tidak berkomitmen pada organisasi. Penelitian (Naufal Rais et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya komitmen kerja yang tinggi maka akan tercipta perilaku yang positif dari pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja sedangkan semakin rendahnya komitmen kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

Selain faktor karakteristik individu dan komitmen kerja, iklim organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Wirawan, 2012:121), Iklim organisasi merupakan kualitas internal lingkungan organisasi yang dirasakan para anggotanya ketika bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menciptakan kondisi kerja karyawan yang efektif dan efisien demi perkembangan organisasi maka perlu adanya iklim organisasi yang baik. Hasil penelitian (Nasarruddin Dewa et al, 2023) mengemukakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya iklim organisasi yang baik seperti ruang kerja yang memadai dan hubungan yang harmonis antar rekan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan data absensi dari Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal terdapat fenomena terkait potensi keterlambatan dan pulang cepat karyawan yang dianggap masih cukup tinggi. Hal ini di dukung dengan data absensi tahun 2022 dan 2023, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1

**Data Frekuensi Keterlambatan Dan Pulang Cepat Karyawan**

**Tahun 2022 Dan 2023**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Bulan | Jumlah Pegawai | Keterlambatan | Pulang cepat  | Keterangan |
| 1-10 menit | 11-20 menit | >20 menit |
| 2022 | Januari | 35 | 21% | 14% | 13% | 6% | Kenaikan  |
| Februari  | 35 | 19% | 12% | 9% | 10% | Penurunan |
| Maret  | 35 | 17% | 20% | 9% | 5% | Kenaikan  |
| April  | 35 | 31% | 11% | 19% | 6% | Kenaikan |
| Mei  | 35 | 24% | 17% | 9% | 9% | Penurunan |
| Juni  | 35 | 19% | 16% | 9% | 8% | Penurunan |
| Juli  | 35 | 26% | 21% | 12% | 10% | Kenaikan |
| Agustus  | 35 | 17% | 8% | 10% | 14% | Penurunan |
| September  | 35 | 22% | 17% | 11% | 9% | Kenaikan |
| Oktober  | 35 | 17% | 19% | 7% | 7% | Penurunan |
| November  | 35 | 26% | 21% | 11% | 11% | Kenaikan |
| Desember  | 35 | 28% | 18% | 19% | 5% | Kenaikan |
| 2023 | Januari  | 35 | 28% | 13% | 17% | 9% | Kenaikan |
| Februari  | 35 | 24% | 11% | 9% | 7% | Penurunan |
| Maret  | 35 | 26% | 19% | 11% | 10% | Kenaikan |
| April  | 35 | 17% | 21% | 7% | 12% | Penurunan |
| Mei  | 35 | 24% | 19% | 15% | 9% | Kenaikan |
| Juni  | 35 | 27% | 22% | 11% | 10% | Kenaikan |
| Juli  | 35 | 9% | 20% | 24% | 8% | Penurunan |
| Agustus  | 35 | 19% | 26% | 16% | 10% | Kenaikan |
| September  | 35 | 17% | 13% | 9% | 9% | Penurunan |
| Oktober  | 35 | 17% | 9% | 18% | 7% | Kenaikan |
| November  | 35 | 21% | 25% | 15% | 10% | Kenaikan |
| Desember  | 35 | 31% | 12% | 24% | 12% | Kenaikan |

*Sumber: ePresensi Balai PSDA Pemali Comal*

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa data ePresensi pada Tahun 2022-2023 mengalami peningkatan terkait keterlambatan dan pulang cepat. Pada Tahun 2022 dengan jumlah 7 bulan kenaikan dan 5 bulan penurunan, Adapun pada tahun 2023 dengan jumlah 8 bulan kenaikan dan 4 bulan penurunan. Pada tahun 2022 data terendah dapat dilihat pada bulan Agustus yaitu 49% diantaranya 14% pulang cepat dan 35% keterlambatan yang dihitung pada jam masuk karyawan, Sedangkan data tertinggi pada bulan Desember yaitu 70% diantaranya 5% pulang cepat dan 65% keterlambatan. Pada tahun 2023 data terendah dapat dilihat pada bulan September yaitu 48% diantaranya 9% pulang cepat dan 39% keterlambatan. Sedangkan data tertinggi pada bulan Desember yaitu 79% dari 12% pulang cepat dan 67% keterlambatan yang dihitung pada jam masuk karyawan dengan jam kantor.

Dari hasil rekap ePresensi setiap bulan maka dapat dikatakan kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal kurang optimal, hal ini bisa saja dapat dipengaruhi dari karakter individu karyawan, rendahnya komitmen kerja dan iklim organisasi yang dianggap masing kurang baik sehingga dapat berdampak pada kinerja organisasi.

 Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal terdapat fenomena mengenai karakteristik individu seperti latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang menunjukan suatu masalah dari penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi dan keahlian pegawai dengan latar belakang pendidikannya. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu dapat dilihat dari setiap karyawan yang mempunyai kepribadian dengan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan, dari situasi ini dapat mempengaruhi cara anggota memahami dan melaksanakan tugas sehingga beberapa anggota tim tidak dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Oleh karena itu, organisasi hendaknya mempertimbangkan keterampilan dan menyesuaikan tingkat pendidikan karyawan dengan jabatan yang ditugaskan.

Adapun data yang diperoleh terkait dari fenomena karakteristik Individu karyawan pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Data Latar Belakang Pendidikan Jabatan**

**Data Karakteristik Individu Yang Tidak Sesuai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jabatan | Kompetensi Lulusan | Yang Menempati | Keterangan |
| 1. | Pengelolaan Data Anggaran dan Pembedaharaan | S1 Ekonomi | DIII Teknik | Tidak sesuai |
| 2. | Pengadministrasian Keuangan | S1 Ekonomi | SMA IPA | Tidak sesuai |
| 3. | Pengadministrasian Umum | S1 Ekonomi | S1 Teknik | Tidak sesuai |
| 4. | Pelayanan Umum | Administrasi Publik | Paket C | Tidak sesuai |
| 5. | Pengamat Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air  | S1 Teknik Perairan | S1 Ekonomi | Tidak sesuai |
| S1 Hukum |
| 6. | Petugas Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air | S1 Teknik Perairan atau Teknik Lingkungan | S1 Hukum | Tidak sesuai |
| SMK Perkantoran |
| 7. | Pemelihara Bangunan | Teknik Sipil | STM Otomotif | Tidak sesuai |

*Sumber : Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal*

Dari Tabel 2 dapat dilihat jabatan perbagian yang menunjukkan suatu masalah dari beberapa penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi dan keahlian karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan. Pada data diatas bagian tata usaha pada jabatan Pengelolaan data anggaran dan perbendaharaan dijabat oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma Teknik, Pengadministrasian keuangan dijabat oleh pegawai lulusan IPA, Pelayanan umum dijabat oleh karyawan lulusan paket C, Pengadministrasian umum dijabat oleh karyawan lulusan S1 Teknik, hal ini kurang cocok karena jurusan tersebut dianggap tidak khusus untuk jabatan tersebut.

Kemudian pada bagian pengendalian dan pendayadugaan antara lain Pengamat operasi dan pemeliharaan sumber daya air yang dijabat oleh karyawan dengan latar belakang Sarjana Ekonomi dan Sarjana Hukum. Hal ini kurang cocok meskipun latar belakang ekonomi atau hukum dapat memberikan pemahaman konseptual tetapi pengetahuan teknis dan ilmiah mungkin lebih diutamakan. Selanjutnya Petugas operasi dan pemeliharaan sumber daya air dijabat oleh karyawan dengan lulusan Sarjana Hukum, Sekolah Menengah Kejuruan jurusan perkantoran. Serta latar belakang pendidikan yang kurang cocok pada jabatan pemelihara bangunan perwakilan Balai wilayah Cisanggarung adalah lulusan STM otomotif.

Selanjutnya terdapat fenomena dari komitmen kerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal yang diketahui bahwa para pegawai lebih cenderung menyelesaikan suatu pekerjaan jika atasan sudah meminta hasil pekerjaannya dan pekerjaan tersebut dikerjakan dalam keadaan mendesak sehingga hasil dari tugas yang sudah dikerjakan dianggap kurang maksimal. Maka dari itu komitmen kerja yang rendah menjadi faktor turunnya kinerja karyawan.

Selain itu terdapat fenomena lain dari iklim organisasi yang menunjukan kurangnya loyalitas dan budaya kerja yang masih kurang baik pada waktu masuk karyawan dari masih adanya karyawan yang datang terlambat, bersantai pada saat kerja sehingga minat terhadap tugas tampaknya menurun, dan permasalahan terkait dari komunikasi dan partisipasi karyawan. dari fenomena yang ada dapat dikatakan iklim organisasi yang kurang mendukung sehingga hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan kerjasama tim pada organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dimana telah teridentifikasi *research gap* mengenai karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja yaitu pada penelitian yang dilakukan (I Nyoman Sugita et al., 2021), (Nabila dan Mistar, 2020) dan (Swasta putera parawansa et al., 2021) menujukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Medi tri purwanto, 2019) bertentangan dengan hasil karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian terdahulu mengenai komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian (Naufal Rais et al., 2022), (Wildan dan Ridho R, 2020) dan (Barlian et al., 2022) menunjukan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Marita Diansyah et al., 2020) bertentangan dengan hasil komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu pada penelitian terdahulu mengenai iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada penelitian (Jumiati et al., 2023), (Machyulenny dan Rediyono, 2023) dan (Nasarruddin Dewa et al., 2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Ansar.A.Hasanuddin et al., 2020) bertentangan yang menunjukan hasil yaitu iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

 Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan, maka peneliti menganggap bahwa permasalahan yang terjadi dapat dijadikan sebagai bahan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal”.**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal?
4. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

## Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas dapat memberikan manfaat untuk mengetahui:

1. Manfaat Teoritis
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan membuktikan bahwa karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.
3. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian serupa dimasa yang akan datang dan mendukung teori yang telah ada terkait dengan masalah yang dibahas oleh peneliti.
4. Manfaat Praktis
5. Bagi peneliti, memberikan pengalaman yang memiliki manfaat dalam penyusunan penelitian.
6. Bagi obyek penelitian, dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam mengambil suatu kebijakan dan perbaikan terkait karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### Kinerja

1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu sikap nyata yang di wujudkan atau diperlihatkan dari tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan dianggap mampu mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kinerja mempunyai keterkaitan dengan tujuan strategis organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik merupakan suatu langkah karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja (*performance*) merupakan sesuatu yang dikerjakan karyawan secara kualitas ataupun kuantitas sehingga dapat mempengaruhi seberapa besar mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mangkunegara (2005:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

Adapun menurut Rivai dan Basri (2009:14-15) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang ketika melakukan tugas berdasarkan berbagai asumsi, seperti standar hasil kerja, tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Kinerja diketahui dapat diukur jika individu atau kelompok telah memiliki kriteria atau pemenuhan standar keberhasilan yang menjadi tolak ukur suatu perusahaan. Oleh karena itu, tanpa ada tujuan dan target maka kinerja organisasi sulit untuk diketahui tolak ukur keberhasilannya.

Berdasarkan teori-teori yang menjabarkan tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa semua definisi kinerja mengandung nilai pencapaian hasil kerja oleh seseorang, dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan individu para karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

1. **Faktor-faktor kinerja**

Kasmir (2018:189), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1. Kemampuan dan keahlian

Skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan atau skill dalam mengerjaan tugas akan terasa efektif dan efisien.

1. Pengetahuan

seseorang yang memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas terkait pekerjaan yang sedang dikerjakan maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula, demikian sebaliknya.

1. **Dimensi Kinerja**

Mathis dan Jackson (2002:40) mengemukakan dimensi dari kinerja karyawan, antara lain:

1. Kuantitas

Standar ini dilakukan dengan membandingkan antara hasil kerja yang seharusnya dengan kemampuan karyawan sebenarnya dalam menyelesaikan tugas.

Dengan indikator:

1. Hasil kerja
2. Kemampuan karyawan
3. Kualitas

Standar ini menekankan pada mutu pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas ini meliputi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas dalam bekerja.

Dengan indikator:

1. Ketelitian
2. Kerapian bekerja
3. Pemanfaatan Waktu

Merupakan penggunaan waktu kerja dalam melakukan pekerjaan, dimana waktu yang dibutuhkan dalam bekerja telah ditentukan dan disesuaikan dengan kebijakan organisasi.

Dengan indikator:

1. Penggunaan waktu
2. Kehadiran

Dalam hal ini jika tingkat kehadiran karyawan dibawah standar kerja maka karyawan dianggap tidak mampu berkontribusi secara optimal untuk organisasi.

Dengan indikator:

1. Tingkat Kehadiran
2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat berdasarkan keterlibatan karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Dengan indikator:

1. Terlibat kerja
2. **Standar Pengukuran Kinerja**

Pada dasarnya suatu organisasi harus memiliki standar kinerja pegawai agar organisasi dapat menilai mengenai kemampuan terkait tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Cascio dalam Sopiah & Sangadji (2018:336) mengemukakan kriteria atau standar pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Relevan

Relevan berarti terdapat hubungan yang erat antara standar suatu pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi serta unsur-unsur penting pekerjaan yang diindentifikasi melalui analisis jabatan dan aspek-aspek yang dinilai dalam formulir evaluasi.

1. Sensitivitas

Sensitivitas mengacu pada kemampuan sistem penilaian kinerja untuk membedakan antara pegawai yang kompeten dan pegawai yang tidak kompeten.

1. Reliabilitas

Reliabilitas berarti konsistensi penilaian dalam konteks tertentu dengan kata lain meskipun dua orang berbeda menggunakan alat tersebut dalam menilai seorang karyawan maka akan memiliki hasil yang cenderung sama.

1. Akseptabilitas

Akseptabilitas artinya pengukuran kinerja yang dimaksudkan dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya. Hal ini merupakan masalah besar, karena meskipun ukuran hasil valid dan dapat diandalkan, hal ini dapat menyita banyak waktu penilaian sehingga penilai merasa tidak nyaman menggunaannya.

1. Praktis

Praktis artinya instrumen penilaian yang telah disepakati mudah dipahami oleh pihak-pihak yang terlibat dalam proses penilaian karyawan.

### Karakteristik Individu

1. **Pengertian Karakteristik Individu**

Setiap manusia pasti mempunyai karakteristik individu yang berbeda antara individu satu dengan yang lainnya. James (2014:87) mengemukakan bahwa karakteristik individu merupakan minat, sikap dan kebutuhan yang di terapkan seseorang dalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat diri seseorang merasa senang terhadap obyek tertentu. Minat mempunyai pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, jika terdapat rencana strategis perusahaan yang baik tetapi pegawai tidak mempunyai minat dalam menjalankan tugasnya maka tidak akan tercapai hasil yang sesuai.

Robbins dan Judge Timothy (2008:127), mendefinisikan bahwa karakteristik individu adalah keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungan. Selain itu Hidayat dan Cavorina (2017:59) mengemukakan bahwa karakteristik individu merupakan hal yang mutlak dan nyata karena setiap karyawan pasti memiliki bentuk kepribadian yang bebeda-beda. sehingga dalam manajemen sumber daya manusia para karyawan dapat menjadi penggerak dan pengelola organisasi yang baik.

1. **Faktor-faktor Karakteristik Individu**

Menurut Robbins (2006:46) terdapat lima faktor yang dimiliki seseorang sehingga dapat mempengaruhi karakteristik individu dalam organisasi, yaitu:

1. Umur

Kinerja para karyawan mempunyai hubungan erat terkait dengan usia, karena penurunan kinerja dapat terjadi seiring bertambahnya usia sehingga karyawan akan merasa kurang optimal dari hasil kerjanya.

1. Jenis kelamin

Terkait jenis kelamin tidak ada suatu perbedaan antara jenis kelamin pria atau wanita saat bekerja dalam menganalisis dan memecahkan masalah, hal ini tergantung pada kepribadian masing-masing individu.

1. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi pendidikan, semakin luas pengetahuan dan relasi seseorang dapat mempengaruhi cara berfikir setiap individu dalam menghadapi sesuatu. Sehingga pentingnya tingkat pendidikan bagi tenaga kerja dalam suatu organisasi.

1. Status perkawinan

Dari status pernikahan menimbulkan sikap tanggung jawab yang lebih tinggi pada individu sehingga menganggap pekerjaan tersebut menjadi lebih berharga.

1. Masa kerja

Semakin lama masa kerja karyawan dalam organisasi maka mereka akan merasa lebih nyaman pada lingkungan tersebut sehingga akan berdampak baik kedepannya.

1. **Dimensi Karakteristik Individu**

Robbins dan Judge (2008:132), mengemukakan terdapat Model Lima Besar (*Big Five Model*) yang menjadi dimensi karakteristik individu antara lain:

1. Ekstraversi (*extraversion*)

Kepribadian ini dilihat seberapa nyaman seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu dengan sifat Ekstraversi cenderung tegas dan mudah bersosialisasi.

Dengan indikator:

1. Tegas
2. Mudah bersosialisasi
3. Mudah bersepakat atau mudah akur (*agreeableness*)

Kepribadian ini menggambarkan kecenderungan seseorang untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang mudah bersepakat merupakan individu yang senang bekerjasama.

Dengan indikator:

1. Senang bekerjasama
2. Sifat berhati-hati (*conscientiousness*)

Kepribadian ini merupakan Individu dengan sifat berhati-hati merupakan individu yang bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

Dengan indikator:

1. Bertanggung jawab
2. Dapat diandalkan
3. Terbuka pada hal-hal baru (*openness to experience*)

Kepribadian ini mencerminkan seorang Individu yang cenderung kreatif, dan ingin tahu terhadap hal-hal baru.

Dengan indikator:

1. Kreatif
2. Ingin tahu

### Komitmen Kerja

1. **Pengertian Komitmen Kerja**

Tuntutan organisasi saat ini adalah komitmen kerja karyawan terhadap organisasi ditempat mereka bekerja. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menghasilkan kinerja dengan performa tinggi, sedangkan karyawan dengan komitmen kerja yang rendah akan mengalami penurunan dalam kinerjanya. Komitmen organisasi seringkali disebut dan didefinisikan sebagai komitmen organisasional. Menurut Mayer dan Herscovitch dalam Coetzee (2005:19), komitmen kerja merupakan keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan antara organisasi dan mempengaruhi seseorang karyawan tetap bertahan di organisasi dan berusaha keras dalam pencapaian tujuan organisasi.

 Kemudian menurut Wibowo (2016:431) Komitmen kerja merupakan perasaan, sikap, dan perilaku individu dalam menempatkan dirinya sebagai bagian dari organisasi yang mampu terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan bersikap loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu komitmen kerja yang dikemukakan oleh Busro (2018:75) merupakan sikap yang diwujudkan dari kesadaran seseorang untuk terikat di dalam organisasi yang ditunjukan oleh usaha dan tekad dalam mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

1. **Faktor-faktor Komitmen Kerja**

Komitmen kerja yang dimaksud adalah seseorang yang memiliki sikap tanggung jawab tinggi dalam pekerjaannya, bersedia untuk bertahan dan taat terhadap peraturan yang di tetapkan. Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008:156), mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, diantaranya:

1. Kemauan karyawan, dimana terdapat keinginan karyawan untuk mengupayakan dalam mencapai kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, karyawan memiliki keinginan untuk bertahan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, karyawan merasa bangga karena telah bergabung menjadi bagian dari organisasi dan menganggap hal tersebut menjadi sesuatu yang sangat berharga.
4. **Dimensi Komitmen Kerja**

Menurut Mayer dan Herscovitch dalam Coetzee (2005:19), mengemukakan beberapa dimensi dari komitmen kerja karyawan, diantaranya:

1. Komitmen Afeksi atau *Affective Commitment*

Komitmen afeksi yaitu perasaan emosional yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan untuk organisasi.

Dengan indikator:

1. Keterikatan emosional
2. Identifikasi karyawan
3. Keterlibatan karyawan
4. Komitmen Berkelanjutan atau *Continuance Commitment*

Komitmen ini berkaitan dengan kesadaran individu terhadap kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. komitmen ini menggambarkan suatu investasi karyawan terhadap organisasi, kebutuhan untuk bertahan.

Dengan indikator:

1. Rugi meninggalkan
2. Kebutuhan bertahan
3. Komitmen Normatif atau *Normative Commitment*

Seseorang yang memiliki komitmen normatif merasa mempunyai kewajiban dan tugas untuk tetap dalam organisasi. dan timbal balik terhadap perusahaan.

Dengan indikator:

1. Kewajiban bertahan
2. Rasa timbal balik

### Iklim Organisasi

1. **Pengertian Iklim Organisasi**

Wirawan (2012:122) mengemukakan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara terus menerus dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan organisasi secara teratur sehingga mempengaruhi perilaku serta kinerja anggota organisasi.

Selain itu Litwin dan Stringer (Duha 2018:59) mengemukakan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi tindakan karyawan. Kemudian Fakhry Zamzam (2021:58) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan cerminan dari kondisi internal organisasi secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, Cerminan ini dapat dilihat dari keluaran yang diberikan kepada organisasi.

1. **Dimensi Iklim Organisasi**

Kemudian Litwin dan Stringer dalam Duha (2018:61), mengemukakan dimensi yang membentuk pengalaman dan perasaan individu terkait iklim organisasi, sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Merupakan perasaan mampu menjadi pemimpin diri sendiri dalam hal ini seseorang cenderung memiliki kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan indikator:

1. Kemandirian
2. Identitas

Identitas merupakan suatu perasaan memiliki anggota terhadap organisasi dimana ia bekerja.

Dengan indikator:

1. Perasaan memiliki
2. Kehangatan

Sesuatu yang merujuk pada suasana kerja yang bersahabat dan kondisi keramahan antar rekan kerja.

Dengan indikator:

1. Suasana kerja
2. Kondisi keramahan
3. Dukungan

Dukungan ini ditekankan pada hal-hal yang terkait dengan hubungan antar rekan kerja dan perasaan saling menolong dalam kelompok.

Dengan indikator:

1. Hubungan rekan kerja
2. Saling menolong
3. Konflik

Hal ini menekankan pada kondisi dimana atasan dengan bawahan mau mendengarkan pendapat yang berbeda.

Dengan indikator:

1. Mendengarkan pendapat
2. **Faktor-faktor Iklim Organisasi**

Menurut Pranata & Utama (2019) yang menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu iklim organisasi, diantaranya:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimaksud pada sikap atau perilaku atasan dalam melakukan suatu koordinasi atau perintah kepada bawahan dalam misi mencapai tujuan organisasi.

1. Kepercayaan

Dalam organisasi para karyawan harus menumbuhkan sikap saling percaya antar berbagai tingkat pekerjaannya, terutama antara karyawan dengan pemimpin dengan wujud mempertahankan hubungan baik di lingkungan organisasi.

1. Pembuatan keputusan bersama atau dukungan

Setiap karyawan mampu mengkomunikasikan kepada karyawan lain dalam hal pembuatan keputusan dengan melibatkan semua tingkat kedudukan dalam organisasi, sehingga ikut serta dan berperan dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau perancangan tujuan organisasi.

1. Kejujuran

Di dalam organisasi sesama anggota harus berani untuk terbuka terhadap sesuatu yang ada dalam pikirannya, sehingga tidak menimbulkan beban untuk diri sendiri.

1. Komunikasi

Karyawan mempunyai hak mengetahui informasi terkait tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja.

1. Fleksibilitas

Karyawan memiliki kewajiban dalam pemenuhan tugas sendiri-sendiri, serta karyawan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat yang akan disampaikan saat melakukan diskusi di dalam organisasi.

1. Risiko pekerjaan

Karyawan harus memiliki kesadaran resiko kedepan yang akan mereka hadapi dengan tetap berkomitmen dan setia untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan teori yang sudah diteliti dan akan dijadikan referensi untuk membandingkan penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan berlangsung (Sugiyono, 2019:65). Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal-jurnal yang akan dijadikan referensi dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3

**Penelitian terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama dan Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan  |
| 1. | Ansar Hasanuddin, Ahmad Firman, dan Deddy Rahwandi Rahim (2020) | Pengaruh karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel karakteristik individu, komitmen kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. adapun ketiga variabel independent secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. | Terdapat empat variabel yang di teliti, terdapat variabel independen yang sama yaitu karakteristik individu, komitmen kerja, iklim organisasi dan variabel dependen kinerja. Serta Teknik pengambilan sampel | Dalam teknik pengambilan sampel data dan jumlah sampel |
| 2. | I Nyoman Sugita, Made Dian Putri Agustina, dan I Komang Gede (2021) | Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu dan etos kerja Terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar | Hasil penelitian menunjukan bahwa ketiga variabel independent komitmen organisasi, karakteristik individu dan etos kerja baik secara parsial atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. | Terdapat variabel komitmen organisasi dan karakteristik individu, menggunakan empat variabel dalam penelitian, metode pengumpulan data | Terdapat perbedaan salah satu variabel independen yaitu etos kerja dan jumlah sampel. |
| 3. | Barlian, Nur’aeni, Hazairin Habe, dan M. Rafieq (2022) | Pengaruh Budaya kerja dan Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel independen yaitu Budaya kerja dan Komitmen kerja baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. | Terdapat variabel independen komitmen kerja dan variabel dependen kinerja, sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda | Pada jurnal hanya menggunakan tiga variabel, Terdapat variabel Budaya Kerja. |
| 4. | Wildan dan Ridho Rahmatullah (2020) | Pengaruh Komitmen organisasi dan Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak | Menunjukan bahwa variabel independen yaitu komitmen organisasi dan iklim organisasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak.  | Terdapat variabel komitmen organisasi, iklim organisasi dan kinerja, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner | Pada jurnal hanya menggunakan tiga variabel, jumlah sampel |
| 5. | Jumiati, Ahirudin, dan Senen mustakim (2023) | Pengaruh iklim organisasi dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Provinsi Lampung | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel independen yaitu iklim organisasi dan pendidikan pelatihan baik secara parsial maupun secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Provinsi Lampung. | Terdapat variabel independen iklim organisasi dan variabel dependen kinerja, serta teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner | Pada jurnal hanya tiga variabel, terdapat variabel pendidikan pelatihan, dan jumlah sampel |
| 6. | Machyulenny Fitriah dan Rediyono (2023) | Pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan. | Hasil penelitian menunjukan bahwa semua variabel independen yaitu iklim organisasi, kemampuan kerja dan semangat kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Balangan. | Terdapat variabel iklim organisasi, terdapat 4 variabel yang diteliti, serta alat analisis yang sama regresi linear berganda | Terdapat variabel independen yaitu kemampuan kerja dan semangat kerja, jumlah sampel |
| 7. | Nabila dan Mistar (2020) | Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima | Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu dan variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. sedangkan secara simultan kedua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Bima. | Terdapat variabel independen karakteristik individu dan dependen kinerja, teknik pengumpulan data.  | Terdapat tiga variabel sedangkan pada penelitian saya ada empat variabel, jumlah sampel yang berbeda, metode simpel random sampling |
| 8. | Swasta Putera Parawansa, Syamsu Alam, dan Salim Sultan (2021) | Pengaruh karakteristik individu, etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sideng Rappang | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel independen yaitu karakteristik individu, Etos Kerja dan Beban Kerja baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Sideng Rappang. | Terdapat variabel independen karakteristik individu, terdapat empat variabel yang diteliti, metode pengumpulan data, sama-sama menggunakan regresi linear berganda | Terdapat variabel etos kerja dan beban kerja, jumlah sampel |
| 9. | Naufal Rais, Ahmad Hudalil Dan Ifatutohiah (2022) | Pengaruh komitmen kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel independen yaitu komitmen kerja dan etos kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. | Terdapat variabel independen komitmen kerja dan variabel dependen kinerja | Pada penelitian hanya menggunakan tiga variabel, jumlah sampel yang berbeda |
| 10. | Nasaruddin Dewa, M. Salim Sultan, dan Dedy Rahwandi (2023) | Pengaruh iklim organisasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidenreng Rappang | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel independen yaitu iklim organisasi, krakteristik individu dan komitmen organisasi secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidenreng Rappang | Terdapat empat variabel yang digunakan, terdapat kesamaan variabel independen dan dependen pada penelitian, sama-sama menggunakan analisis linear berganda | Terlihat pada jumlah sampel yang berbeda |
| 11 | Medi Tri Purnomo (2019) | Pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes  | Hasil penelitian menunjukan secara parsial karakteristik individu memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. sedangkan secara simultan karakteristik individu dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. | Terdapat variabel independen karakteristik individu dan variabel dependen kinerja, menggunakan analisis regresi linear berganda | Pada jurnal hanya menggunakan tiga variabel penelitian, terdapat variabel motivasi kerja |
| 12 | Marita Diansyah, Hendry Sudiartha, Achmad fauzi (2020) | Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima | Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan komitmen organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh | Terdapat variabel independen komitmen organisasi dan variabel dependen kinerja | Hanya terdapat tiga variabel yang diteliti, terdapat penambahan variabel kompetensi, jumlah sampel yang diteliti |

Sumber: Jurnal Penelitian

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Sugiyono (2022:117) menyatakan bahwa kerangka pemikiran konseptual yang mengaitkan berbagai variabel penelitian, termasuk variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) yang akan diamati dan diukur selama proses penelitan.

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu setiap karyawan dalam organisasi tentu berbeda antara satu dengan lainnya. Dari perbedaan karakteristik individu dapat menyebabkan kinerja dengan hasil yang berbeda-beda pula (Husein, 2012). Apabila karyawan mempunyai kemampuan dan kompetensi yang tinggi maka akan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi dan mengurangi kesalahan. Semakin baik karakteristik individu karyawan dalam sebuah organisasi, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Akan tetapi sebaliknya, apabila karyawan memiliki karakteristik individu yang kurang baik maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Nyoman Sugita, Made Dian Putri Agustina, dan I Komang Gede (2021) dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik individu dan etos kerja terhadap kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar” dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar”.

1. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam organisasi penting bagi karyawan untuk memiliki komitmen kerja, karena adanya komitmen karyawan akan membuat mereka merasa bertanggung jawab dan siap memberikan kemampuan terbaik mereka terhadap organisasi (Sopiah, 2018). Komitmen kerja menjadi salah satu kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dapat berpengaruh pada performa kerja karyawan dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja. Apabila karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila karyawan memiliki komitmen kerja yang rendah maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naufal Rais, Ahmad Hudalil, dan Ifaturohiah (2022) dengan judul “Pengaruh komitmen kerja dan etos kerja terhadap kinerja Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu” dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi iklim organisasi setiap organisasi tentu berbeda-beda, hal ini dapat mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja, sehingga organisasi perlu menerapkan aturan tegas. Iklim organisasi menjadi aspek penting dikarenakan kondisi iklim organisasi yang dinamis dan menyenangkan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan (Dayzibel et al., 2019). Apabila iklim organisasi mendukung maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, sebaliknya apabila iklim organisasi kurang mendukung maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasaruddin Dewa, Salim Sultan, dan Dedy Rahwandi Rahim (2023) dengan judul “Pengaruh iklim organisasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidenreng Rappang” dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bappelitbangda Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila karyawan memiliki karakteristik individu serta komitmen kerja yang baik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap terciptanya kinerja yang baik di sebuah perusahaan. Individu yang memiliki keterampilan dan sikap yang baik cenderung mempengaruhi cara anggota bekerja dalam organisasi. Selain itu komitmen kerja yang tinggi dari karyawan dapat mengarah pada dedikasi yang terhadap pekerjaan. Serta iklim organisasi yang positif dapat mempengaruhi kinerja yang optimal. Dengan karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi yang positif akan mendukung karyawan dalam melakukan kinerja dengan optimal.

Berdasarkan uraian pada hubungan setiap variabel independen terhadap variabel dependen diatas, maka dapat di gambarkan kerangka pemikiran secara konseptual penelitian ini sebagai berikut:

Karakteristik Individu (X1)

Kinerja karyawan (Y)

Komitmen Kerja (X2)

Iklim Organisasi (X3)

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

 : Pengaruh secara parsial.

 : Pengaruh secara simultan.

## Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:159) Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dapat diketahui hipotesis, sebagai berikut:

**H1:** Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

**H2:** Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

**H3:** Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

**H4:** Karakteristik individu, Komitmen kerja dan Iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

# BAB III METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan data-data konkrit berupa angka yang dapat dihitung dan diukur menggunakan alat uji perhitungan dengan tujuan menguji kembali hipotesis yang ada sehingga menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2022:15).

## Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), Populasi merupakan kumpulan obyek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balai PSDA Pemali Comal sejumlah 82 Karyawan. Ditunjukan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4

**Data Populasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jabatan  | Sub Bagian  | Jumlah  |
| PNS | Tata usaha | 12 Karyawan |
| Seksi pengendalian dan pendayagunaan | 11 Karyawan |
| Seksi operasi dan pemeliharaan | 5 Karyawan |
| Perwakilan Balai Wilayah Cacaban Gung | 5 Karyawan |
| Perwakilan Balai Wilayah Cisanggarung | 1 Karyawan |
| Perwakilan Balai Wilayah Pemali | 1 Karyawan |
| Non PNS | APBD | 18 Karyawan |
| APBN | 29 Karyawan  |
| Jumlah | 82 Karyawan |

*Sumber : Balai PSDA Pemali Comal 2023*

1. Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi yang diambil menurut karakteristik populasi sebagai bahan data dalam penelitian (Sugiyono, 2019:127). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling* dengan kriteria:

1. Karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 35 karyawan.

Tabel 5

**Data Sampel Karyawan PNS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | Jabatan  | Jumlah  |
| 1. | PNS | 35 karyawan |

## Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual
2. Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan sesuatu yang dikerjakan karyawan secara kualitas ataupun kuantitas sehingga dapat mempengaruhi seberapa besar mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2011:378).

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungan (Robbins & Judge Timothy, 2008:127).

1. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan antara organisasi dan mempengaruhi seorang karyawan tetap bertahan di organisasi dan berusaha keras dalam pencapaian tujuan organisasi (Mayer dan Herscovitch dalam Coetzee, 2005:24).

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi tindakan karyawan (Litwin & Stringer dalam Duha, 2018:59).

1. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2022:39), operasionalisasi variabel merujuk pada atribut, sifat, ataupun nilai dari objek atau kegiatan yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis, sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan. Berikut merupakan tabel yang berisi gambaran dari masing-masing variabel yang turun menjadi dimensi dan beberapa indikator sebagai acuan yang akan disebarkan pada kuesioner:

Tabel 6

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi**  | **Indikator**  | **No.****item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y) | Kuantitas kerja | Hasil kerja | 1,2 | *Ordinal*  | Mathis dan Jackson (2006:103) |
| Kemampuan karyawan | 3,4 |
| Kualitas  | Ketelitian  | 5,6 |
| Kerapian bekerja | 7,8 |
| Pemanfaatan waktu | Penggunaan waktu  | 9,10 |
| Kehadiran | Tingkat kehadiran  | 11,12 |
| Kerjasama | Terlibat kerja | 13,14 |
| Karakteristik individu (X1) | *Extraversion*  | Tegas | 1,2 | *Ordinal* | Robbins dan Judge Timothy(2008:127) |
| Mudah bersosialisasi | 3,4 |
| *Agreeableness*  | Senang bekerjasama | 5,6 |
| *Conscientiousness* | Bertanggung jawab  | 7,8 |
| Dapat diandalkan | 9,10 |
| *Openness to experience*  | Kreatif | 11,12 |
| Ingin tahu  | 13,14 |
| Komitmen kerja(X2) | Komitmen Afeksi | Keterikatan emosional | 1,2 | *Ordinal*  | Mayer dan Herscovitch dalam Coetzee (2005:24) |
| Identifikasi karyawan | 3,4 |
| Keterlibatan karyawan | 5,6 |
| Komitmen Berkelanjutan | Rugi meninggalkan  | 7,8 |
| Kebutuhan bertahan | 9,10 |
| Komitmen Normatif | Kewajiban bertahan | 11,12 |
| Rasa timbal balik | 13,14 |
| Iklim organisasi(X3) | Tanggung jawab | Kemandirian  | 1,2 | *Ordinal*  | Litwin dan Stringer(Duha 2018:59) |
| Identitas | Perasaan memiliki | 3,4 |
| Kehangatan | Suasana kerja  | 5,6 |
| Kondisi keramahan  | 7,8 |
| Dukungan | Hubungan rekan kerja | 9,10 |
| Saling menolong | 11,12 |
| Konflik | Mendengarkan pendapat  | 13,14 |

## Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:250), Teknik pengumpulan data merupakan cara pengelompokan suatu data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Pada pengumpulan data penulis menggunakan beberapa teknik, sebagai berikut:

1. Angket (*quesioner)*

Sugiyono dan Setiyawami (2022:258), mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui cara menyebar daftar pertanyaan tertulis kepada responden dengan harapan responden memberikan jawaban terkait pertanyaan tersebut untuk memenuhi dalam pengerjaan suatu penelitian. Kuesioner penelitian ini diukur menggunakan skala *ordinal* dengan 5 (lima) pilihan jawaban pada skor penilaian:

1. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Netral (N) diberi skor 3
4. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1
6. Observasi

Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:261), Observasi merupakan teknik penelitian dengan mengumpulkan data secara langsung atau melalui kunjungan terhadap perusahaan sehingga diperoleh jawaban yang lebih akurat. Observasi dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:253), mengemukakan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui jawaban dari masalah yang sedang diteliti atau hal-hal terkait jawaban dari responden. Pada penelitian ini wawancara dilakukan di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

## Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Ghozali (2018:51), mengemukakan bahwa uji validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau kevalidan suatu kuesioner dalam penelitian. Sebelum diuji coba ke 35 responden, maka dilakukan uji coba kuesioner ke 30 orang. Kemudian dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, Untuk mendapatkan r tabel dapat menggunakan rumus *degree of freedom* (df)= n-k, dimana (n) adalah jumlah sampel penelitian, yaitu (n) = 30. Maka besarnya df dihitung 30-2 = 28 dan *alpha* = 0,05 didapat r tabel= 0,361 (dari rtabel pada df=28 dengan uji dua sisi). Pernyataan dikatakan valid apabila bila rhitung lebih besar dari nilai rtabel untuk *degree of freedom* (df), dan tingkat signifikasi 5% adalah 0,361. Adapun pada pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1. Jika r hitung > r tabel dan memberikan nilai positif, maka indikator atau butir pada kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel dan memberikan nilai positif , maka butir pada kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung validitas menurut Ghozali (2018:53) yaitu:

$$r\_{xy}=\frac{n\left(\sum\_{}^{}XY\right)-(\sum\_{}^{}X)(\sum\_{}^{}Y)}{\sqrt{(n\sum\_{}^{}X^{2}-(\sum\_{}^{}X)^{2})(n\sum\_{}^{}Y^{2}-(\sum\_{}^{}Y)^{2})}}$$

Keterangan :

rxy : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n : Jumlah responden

⅀x : Jumlah skor masing-masing item (total)

⅀y : Jumlah skor seluruh item (total)

⅀xy : Jumlah keseluruhan x dikalikan y

⅀x2 : Jumlah dari kuadrat nilai x

⅀y2 : Jumlah dari kuadrat nilai y

(⅀x2) : Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

(⅀y2) : Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

1. **Uji Reliabilitas**

Ghozali (2018:45), Mengemukakan bahwa Uji Reliabilitas merupakan metode untuk mengukur indikator pada suatu kuesioner yang menggambarkan reliabel atau tidaknya variabel suatu penelitian. Dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap kuesioner konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengukuran reliabilitas melalui uji statistik *cronbach alpha* (α) dengan memberikan nilai alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan kuesioner reliabel.

Reliabilitas dapat diukur dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* (pengukuran ulang), dari cara ini peneliti akan memberikan pertanyaan kepada responden dengan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya atau tidak.
2. *One shot* (pengukuran sekali), dari cara ini peneliti hanya melakukan hanya sekali pengukuran kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Adapun menurut Ghozali (2018:61) persamaan untuk menguji reliabilitas , sebagai berikut:

$$r\_{11}=\frac{n}{\left(n-1\right)} \{1- \frac{\sum\_{}^{}σt^{2}}{σt^{2}}\} $$

Keterangan :

r11 : Reliabilitas instrumen

n : Jumlah butir pertanyaan yang diuji

⅀$ σt^{2}$ : Jumlah varians skor setiap butir

$σt^{2}$ : Varians total

## Metode Analisis Data

Sugiyono (2022:286), metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel tidak bebas (*dependent variable*). Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, maka harus melakukan pengujian terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji asumsi klasik wajib dilakukan terlebih dahulu karena uji ini untuk memastikan apakah metode analisis regresi linier yang dilakukan memenuhi syarat atau tidak.

1. **Metode Suksesive Interval (MSI)**

Suliyanto (2018:142), Mengemukakan bahwa Metode suksesive interval (MSI) biasa digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval berurutan. Dalam Metode Suksesive Interval data yang didapatkan yaitu data ordinal, sehingga harus diubah terkebih dahulu dari data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan *Methods of succesive interval* (MSI), yang meningkatkan tingkat pengukuran dari 0 menjadi 1. Metode suksesive interval dilakukan dengan beberapa langkah-langkah, sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban dari responden yang sudah dipilih melalui angket.
2. Menghitung frekuensi (f) pada setiap butir jawaban yang akan ditemukan beberapa pilihan karyawan dari skor 1,2,3,4,5.
3. Berdasarkan frekuensi yang telah diperoleh untuk setiap pertanyaan akan dilakukan perhitungan proporsi ($ρ$) dengan cara membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden.
4. Menentukan nilai proposi kumulatif dengan cara menjumlah nilai proporsi secara berurutan dari setiap skor jawaban.
5. Menentukan nilai batas Z dengan menggunakan tabel distribusi normal.
6. Menentukan nilai tinggi densitas menggunaan tabel densitas untuk setiap nilai Z.
7. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus,sebagai berikut:

$$SV= \frac{Kepadatan batas bawah-Kepadatan batas atas}{daerah dibawah batas atas-daerah dibawah batas bawah}$$

Data yang telah dibentuk skala interval kemudian ditentukan persamaan yang sudah berlau dari setiap pasangan variabel.

1. **Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2018:226), teknik analisis deskriptif merupakan analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan dalam keadaan terkini tanpa menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam statistika deskriptif mengambarkan tentang data penelitian berupa variabel-variabel yang meliputi karakteristik individu, komitmen kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik merupakan persyaratan yang dilakukan sebelum analisis lebih lanjut terhadap data yang dikumpulkan. Untuk memastikan persamaan garis regresi yang diperoleh yaitu linear serta dapat digunakan (valid) untuk melakukan prediksi atau peramalan, oleh karena itu dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:107) terdapat beberapa uji asumsi klasik, yaitu sebagai berikut:

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi yang dihitung, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Sudah diketahui bahwa uji F dan uji t memberi asumsi bahwa nilai variabel pengganggu akan mengikuti distribusi normal.

Ghozali (2018:161) mengemukakan bahwa uji normalitas merupakan suatu pengujian yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dapat dikatakan baik pada model regresi jika diketahui distribusi normal atau mendekati normal. Dapat dikatakan distribusi normal jika Variabel pengganggu atau residual memiliki nilai signifikan > 0,05.

Untuk dapat melihat normalitas data yang ada menggunakan pendekatan grafik normality probability plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Santoso (2004:214), mengemukakan dasar pengambilan keputusan untuk melihat normalitas data:

1. Jika pada data yang menyebar disekitas garis diagonal dan dilihat mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi normalitas.
2. Jika pada data yang menyebar tidak mengikuti arah garis diagonal dan dapat dilihat jauh dari garis diagonal, maka model regresi dapat dinyatakan tidak memenuhi normalitas.
3. **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018:107), Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat keterkaitan yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas dan apakah terjadi multikolinearitas di dalam regresi. Model regresi yang baik yaitu model yang tidak memiliki multikolinearitas yang dapat dilihat *Tolerance Value dan Inflation Factor* (VIF), jika tolerance value >0,10 dan VIF < 10. Ghozali (2018:112), mengemukakan bahwa Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi sebagai berikut:

1. Nilai R2  yang telah dihasilkan oleh model regresi yang sangat tinggi , tetapi masing-masing variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Melakukan analisis pada matrik korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang tinggi umumnya diatas 0,90 maka dapat disimpulkan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen, tetapi bukan berarti tidak bebas dari multikolinearitas. Hal ini juga dapat menimbulkan terjadinya multikolinearitas akibat interaksi dua faktor atau lebih.
3. **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam model regresi untuk menguji apakah terdapat perbedaan antara varians residual pengamatan dengan hasil pengamatan lain sama maka dapat disebut dengan homokedastisitas sedangkan jika memiliki varians yang berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Adapun cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pada grafik plot dengan variabel dependen yaitu ZPRED dengan residu SRESID. Dalam menemukan pola pada grafik scatterplot SRESID dan ZPRED, dimana pada sumbu Y mewakili Y yang diantisipasi dan sumbu X adalah Y yang sedang diamati, sehingga dapat membantu dalam menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak .

Dapat dikatakan model regresi yang dianggap baik jika memiliki nilai tetap atau homokedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas, Untuk menguji heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser merupakan uji yang digunakan untuk menguji hipotesis apakah sebuah model regresi memiliki tingkat heteroskedastisitas dengan menghitung residual. Adapun terdapat dasar dalam pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika diketahui nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika diketahui nilai signifikasi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan data terjadi heteroskedastisitas.

Adapun ketentuan lain yang dikemukakan oleh Santoso, (2004:208) dalam pengambilan keputusan pada model regresi, sebagai berikut:

1. Jika pada pola terdapat pola dan titik-titik yang teratur maka terdapat Heteroskedastisitas.
2. Jika pada pola tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar dengan melihat diatas dan dibawah angka nol pada Sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas.
3. **Uji Autokorelasi**

Ghozali (2018:111) mengemukakan bahwa uji autokorelasi merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada model linear pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika nilai yang dihitung mendekati atau sekitar 2 maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari asumsi klasik autokorelasi. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi menurut Ghozali (2018:112) menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) dengan kriteria, yaitu:

1. Jika nilai durbin watson (DW) antara 0 sampai 1,5 maka dapat diartikan terdapat autokorelasi positif.
2. Jika nilai durbin watson (DW) antara 1,5 sampai 2,5 maka dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika nilai durbin watson (DW) 2,5 sampai 4 berarti terdapat autokorelasi negatif.
4. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Sugiyono (2019:210) mengemukakan bahwa analisis linear berganda merupakan suatu analisis yang memiliki tujuan untuk mengukur tingkat signifikan atau pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis digunakan pengujian statistik Uji regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Iklim Organisasi terhadap Kinerja Balai PSDA Pemali Comal. Dalam pengukuran ini peneliti menggunakan persamaan rumus regresi linear berganda, adapun rumus yang dikemukakan oleh Ghozali (2018:95) yaitu persamaan yang digambarkan sebagai berikut:

Y' = a +β1X1 + β2X2 + β3X3 + e

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Komitmen Kerja

X3 = Iklim Organisasi

a = Konstanta

e = variabel pengganggu

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (2018:152), uji parsial atau uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengindikasi pengaruh antara satu variabel penjelas (Independen) yang secara individual memberikan variasi pada variabel dependen. Dalam menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan memiliki manfaat untuk mengetahui seberapa berpengaruh pada hubungan variabel X dan variabel Y yang digunakan.

Pada uji t peneliti akan menguji apakah variabel independen Karakteristik Individu, Komitmen Kerja dan Iklim Organisasi benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Terdapat langkah-langkah dalam melaukan uji secara parsial, sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi H0 dan H1
2. Formulasi Hipotesis 1

H0 : β1 = 0 , Tidak terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

H1 : β1 ≠ 0 , Terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

1. Formulasi Hipotesis 2

H0 : β2 = 0, Tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

H2 : β2 ≠ 0, Terdapat pengaruh signifikan komitmen Kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

1. Formulasi Hipotesis 3

H0 : β3 = 0, Tidak terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

H3 : β3 ≠ 0, Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

1. Menentukan *Level of Significance* (α)

Tingkat signifikasi adalah 95% atau dikatakan tingkat signifikan (α) sebesar 5 % atau 0,05.

1. Menentukan kriteria pengujian



**Gambar 2 Kurva penerimaan dan penolakan uji t**

Keterangan :

H0 diterima apabila = -t tabel < t hitung < t tabel

H0 ditolak apabila = t hitung > t tabel atau -t hitung < - t tabel

Dengan demikian dalam menentukan kriteria uji dapat dilihat berdasarkan pada perbandingan antara perolehan hasil t hitung dengan t tabel. dengan melihat jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat dinyatakan H0 ditolak dan H1 diterima.

1. Menghitung nilai t hitung

Rumus yang digunakan untuk menguji tingkat signifikan, yaitu:

thitung = $\frac{b}{se}$

keterangan:

thitung = nilai t

b = koefisien regresi x

se = standar error koefisien regresi x

1. **Uji F (Simultan)**

Ghozali (2018:56), mengemukakan bahwa uji ini digunakan untuk menguji variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan kepada variabel dependen, serta untuk mengukur keakuratan fungsi regresi sampel dalam memperkirakan nilai sebenarnya melalui kualitas *Goodness of fit* (uji kesesuaian atau kecocokan). Uji F statistik pada intinya menunjukan apakah seluruh variabel bebas atau independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, Uji F (simultan) sering disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA).

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu karakteristik individu (X1), komitmen kerja (X2), iklim organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% atau 0,05. Jika nilai Fhitung > dari nilai Ftabel maka pada beberapa variabel independen yaitu X1,X2 dan X3 secara simultan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai Fhitung < dari nilai Ftabel maka pada beberapa variabel independen yaitu X1, X2 dan X3 secara bersama-sama (simultan) tidak akan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen .

Terdapat langkah – langkah dalam menentukan uji simultan:

1. Formulasinya H0 dan H1

Pada Formulasi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (α) yang akan diuji sebagai berikut:

H0 : β1, β2, β3, β4 = 0, Tidak terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

Hα : β1, β2, β3, β4 ≠ 0, Terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

1. Menentukan tingkat signifikasi (α)

Penentuan hasil signifikan dari korelasi yang sudah diperoleh, umumnya menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau 5% (α = 0,05).

1. Menentukan kriteria pengujian

**Gambar 3 Kurva penerimaan dan penolakan uji F**

Dalam pengujian ini membandingkan Fhitung dengan Ftabel de

ngan kriteria pengujian sebagai berikut:

 Keterangan:

1. H0 diterima apabila nilai Fhitung < Ftabel pada α = 5% maka signifikan.
2. H0 ditolak apabila nilai Fhitung > Ftabel pada α = 5% maka tidak signifikan.
3. Menentukan nilai Fhitung

Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis sebagai berikut:

Rumus:

$$Fhitung= \frac{JK\_{reg}/K}{(JK\_{res})/(n-k-1)}$$

Dimana:

 JKreg =$ b\_{1 }\sum\_{}^{}X\_{1}Y+ b\_{2 }\sum\_{}^{}X\_{2}Y+ b\_{3}\sum\_{}^{}X\_{3}Y$

JKres = $\sum\_{}^{}Y^{2}-JKreg$

Keterangan :

JKreg= Jumlah kuadrat regresi

JKres  = Jumlah kuadrat residu

n = Jumlah Anggota Sampel

K = Jumlah Variabel Independen

1. Kesimpulan

H0 diterima atau ditolak.

1. **Analisis Koefisien Determinasi (**$ R^{2}$**)**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen (kinerja). Dapat diketahui R merupakan korelasi antara dua atau lebih dari variabel independen terhadap variabel dependen, nilai R dapat berkisar antara 0 sampai 1. Hal ini jika mendekati angka 1 maka dinyatakan hubungan semakin erat atau kuat tetapi jika mendekati angka 0 maka hubungan semakin lemah.

Ghozali (2018:97), mengemukakan bahwa koefisien determinasi atau R2 digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam memberikan bengaruh variasi variabel. Nilai R2 yang kecil menunjukan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun terdapat rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

Kd = r2 x 100%

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r2 = koefisien korelasi