

**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**

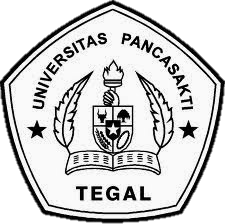
Diajukan Kepada

**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**

# BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. **Gambaran Umum**
2. **Sejarah Tentang Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal**

Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal merupakan bagian dari kantor induk pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang (PUSDATARU). Dalam hal ini maksud dibentuknya Balai Pengolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal adalah sebagai kepanjangan tangan dari Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Tengah di berbagai daerah. Dinas tersebut didirikan berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No.37 Tahun 2018 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah.

Balai Pengelolaan Sumber Daya Air merupakan instansi yang bergerak di bidang perairan yang melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional. Wilayah kerja Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali comal antara lain Kota Tegal, Kabupaten Tegal, dan Kabupaten Brebes yang meliputi 32 wilayah sungai dengan seluas 3579,36 km2. Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal beralamat di Jl. Dr. Sutomo No. 53 Pekauman Kota Tegal. Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal melaksanakan fungsi sebagai berikut:

1. Pengelolaan ketatausahaan
2. Menyusun rencana teknis operasional tentang pengaturan, pengalokasian, penyediaan air dan sumber air, pemeliharaan serta pengendalian dan pendayagunaan sumber daya air.
3. Melaksanakan kebijakan teknis operasional pengaturan, pengalokasian, penyediaan air dan sumber air, pemeliharaan serta pengendalian dan pendayagunaan sumber daya air.
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan sumber daya air.
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai tugas pokok dan fungsinya.
6. **Visi dan Misi Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal**
7. Visi

Terwujudnya pelayanan pengelolaan sumber daya air yang optimal dan berkelanjutan untuk kemanfaatan masyarakat agar semakin sejahtera.

1. Misi
2. Melaksanakan dan mengawasi kegiatan konservasi sumber daya air secara terpadu dan berkelanjutan
3. Melaksanakan pengelolaan sumber daya air secara terpadu dan berkelanjutan serta kelestarian fungsi prasarana dan sarana sumber daya air.
4. Mengurangi dampak kerusakan akibat banjir dan kekeringan terutama pada kawasan strategis dan sumber-sumber produksi.
5. Melaksanakan tata pengaturan air secara optimal, terpadu dan berkelanjutan.
6. Melaksanakan pengelolaan sumber daya air secara adil bagi masyarakat untuk memenuhi berbagai kebutuhan antar daerah dan antar kepentingan.
7. **Struktur Organisasi Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal**

Kepala Balai

Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Sub Koor Pengendalian Dan Pendayagunaan

Sub Koor Operasi Dan Pemeliharaan

Korpokla Pemali

Korpokla Comal

Korpokla Cacaban Gung

Korpokla Cisanggarung

**Gambar 4**

**Struktur Organisasi Balai PSDA Pemali Comal**

*Sumber:Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal*

1. **Uraian Tugas Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal**
2. Sub Bagian Tata Usaha, bertanggung jawab terhadap: mengelola administrasi surat menyurat, mengelola data kepegawaian dalam sistem informasi manajemen, mengelola administrasi berkaitan dengan kesejahteraan pegawai, serta menyusun laporan berkala terkait administratif lainnya yang diperlukan oleh unit kerja atau pimpinan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.
3. Sub Koordinator Pengendalian dan Pendayagunaan, bertanggung jawab: memantau dan mengendalikan pemanfaatan sumber daya air, melakukan analisis dan evaluasi terhadap permasalahan sumber daya air, merencanakan dan mengimplementasikan strategi pendayagunaan sumber daya air, serta membuat laporan atas realisasi kegiatan.
4. Sub Koordinator Operasi dan Pemeliharaan, bertanggung jawab: mengidentifikasi kebutuhan perbaikan dan pemeliharaan, mengawasi pekerjaan pemeliharaan untuk memastikan semua dilakukan sesuai dengan teknis dan waktu yang ditentukan, dan menyusun laporan rutin terkait dengan operasi dan pemeliharaan infrastruktur sumber daya air.
5. **Hasil Penelitian**
6. **Deskripsi Responden**

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian menurut jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 7**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 1 | Laki-laki | 29 | 82,86% |
| 2 | Perempuan | 6 | 17,14% |
|  | Jumlah | 35 | 100% |

*Sumber : Data Primer Diolah 2024*

Tabel 7 menunjukan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebesar 29 responden atau 82,86% dan perempuan 6 responden atau 17,14%. Dari data responden menunjukan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari jumlah responden perempuan.

1. Karakteristik Berdasarkan Umur

**Tabel. 8**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Umur (Tahun)** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 1 | 21-30 | 0 | 0% |
| 2 | 31-40 | 12 | 34,29% |
| 3 | >40 | 23 | 65,71% |
|  | Jumlah | 35 | 100% |

*Sumber : Data Primer Diolah 2024*

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa umur responden didominasi umur >40 tahun dengan 65,71% lalu 31-40 tahun dengan 34,29%, namun tidak ada responden yang berumur 21-30.

1. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel. 9**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 1 | S2 | 1 | 2,86% |
| 2 | S1 | 11 | 31,43% |
| 3 | DIII | 2 | 5,7% |
| 4 | SMA/SMK/STM | 18 | 51,43% |
| 5 | SMP | 0 | 0% |
| 6 | Paket C | 3 | 8,57% |
|  | Jumlah | 35 | 100% |

*Sumber : Data Primer Diolah 2024*

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir S2 dengan jumlah 1 responden (2,86%), S1 berjumlah 11 responden (31,43%), DIII berjumlah 2 responden (5,7%), SMA/SMK/STM berjumlah 18 responden (51,43%), SMP dengan 0%, serta Paket C berjumlah 3 responden (8,57%).

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**
2. Hasil Uji Validitas

Uji validitas sering digunakan untuk menghitung keakuratan suatu pernyataan yang akan diberikan kepada responden pada kuesioner. Pada uji validitas diambil responden sebanyak 30 Karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dilihat pada *level of significant* senilai 0,05 atau 5%. Maka di dapat r tabel sebesar 0,361 (N=30). Apabila r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dianggap valid, adapun ketentuan lain apabila nilai r hitung dari pernyataan tersebut bernilai negatif maka dianggap tidak valid. Hasil dari uji validitas yang diperoleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel. 10**

**Hasil Uji Validitas Kinerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kinerja (Y)** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| Y.1 | 0,814 | 0,361 | Valid |
| Y.2 | 0,681 | 0,361 | Valid |
| Y.3 | 0,668 | 0,361 | Valid |
| Y.4 | 0,591 | 0,361 | Valid |
| Y.5 | 0,598 | 0,361 | Valid |
| Y.6 | 0,605 | 0,361 | Valid |
| Y.7 | 0,539 | 0,361 | Valid |
| Y.8 | 0,465 | 0,361 | Valid |
| Y.9 | 0,684 | 0,361 | Valid |
| Y.10 | 0,720 | 0,361 | Valid |
| Y.11 | 0756 | 0,361 | Valid |
| Y.12 | 0,580 | 0,361 | Valid |
| Y.13 | 0,719 | 0,361 | Valid |
| Y.14 | 0,583 | 0,361 | Valid |

*Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel diatas maka menunjukan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pernyataan variabel kinerja (Y) yang berjumlah 14 ini terbukti valid, karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,361).

**Tabel. 11**

**Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Karakteristik Individu (X1)** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| X1.1 | 0,704 | 0,361 | Valid |
| X1.2 | 0,474 | 0,361 | Valid |
| X1.3 | 0,403 | 0,361 | Valid |
| X1.4 | 0,802 | 0,361 | Valid |
| X1.5 | 0,602 | 0,361 | Valid |
| X1.6 | 0,627 | 0,361 | Valid |
| X1.7 | 0,587 | 0,361 | Valid |
| X1.8 | 0,611 | 0,361 | Valid |
| X1.9 | 0,596 | 0,361 | Valid |
| X1.10 | 0,700 | 0,361 | Valid |
| X1.11 | 0,640 | 0,361 | Valid |
| X1.12 | 0,733 | 0,361 | Valid |
| X1.13 | 0,449 | 0,361 | Valid |
| X1.14 | 0,534 | 0,361 | Valid |

*Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel diatas maka menunjukan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pernyataan variabel karakteristik individu (X1) yang berjumlah 14 ini terbukti valid, karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,361).

**Tabel. 12**

**Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Komitmen**  **Kerja (X1)** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| X2.1 | 0,776 | 0,361 | Valid |
| X2.2 | 0,561 | 0,361 | Valid |
| X2.3 | 0,402 | 0,361 | Valid |
| X2.4 | 0,420 | 0,361 | Valid |
| X2.5 | 0,565 | 0,361 | Valid |
| X2.6 | 0,731 | 0,361 | Valid |
| X2.7 | 0,616 | 0,361 | Valid |
| X2.8 | 0,586 | 0,361 | Valid |
| X2.9 | 0,654 | 0,361 | Valid |
| X2.10 | 0,798 | 0,361 | Valid |
| X2.11 | 0,647 | 0,361 | Valid |
| X2.12 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| X2.13 | 0,656 | 0,361 | Valid |
| X2.14 | 0,711 | 0,361 | Valid |

*Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel diatas maka menunjukan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pernyataan variabel komitmen kerja (X2) yang berjumlah 14 ini terbukti valid, karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,361).

**Tabel. 13**

**Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Iklim**  **Organisasi (X3)** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| X3.1 | 0,629 | 0,361 | Valid |
| X3.2 | 0,566 | 0,361 | Valid |
| X3.3 | 0,520 | 0,361 | Valid |
| X3.4 | 0,744 | 0,361 | Valid |
| X3.5 | 0,704 | 0,361 | Valid |
| X3.6 | 0,696 | 0,361 | Valid |
| X3.7 | 0,451 | 0,361 | Valid |
| X3.8 | 0,589 | 0,361 | Valid |
| X3.9 | 0,686 | 0,361 | Valid |
| X3.10 | 0,563 | 0,361 | Valid |
| X3.11 | 0,637 | 0,361 | Valid |
| X3.12 | 0,615 | 0,361 | Valid |
| X3.13 | 0,586 | 0,361 | Valid |
| X3.14 | 0,720 | 0,361 | Valid |

*Sumber: Data primer diolah SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel diatas maka menunjukan bahwa hasil pengujian validitas pada seluruh item pernyataan variabel iklim organisasi (X3) yang berjumlah 14 ini terbukti valid, karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,361).

1. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas sering digunakan untuk mendapatkan tingkat ketepatan dari alat pengumpulan data yang digunakan. Pada pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cara mencoba intrumen sekali, kemudian dari data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan alat bantu *SPSS*. Hasil dari uji reliabilitas yang diperoleh melalui kuesioner dan dititung menggunakan SPSS versi 22, yaitu:

**Tabel. 14**

**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .888 | 14 |

*Sumber : Data SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel olah data diatas pada variabel Kinerja (Y) menunjukan bahwa setiap item pernyataan memiliki reliabilitas yang bernilai positif dan mempunyai nilai cronbach alpha 0,888 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel atau handal, dan selanjutnya setiap item pada masing-masing variabel dianggap layak digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel. 15**

**Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Individu (X1)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .869 | 14 |

*Sumber : Data SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel olah data diatas pada variabel Karakteristik Individu (X1) menunjukan bahwa setiap item pernyataan memiliki reliabilitas yang bernilai positif dan mempunyai nilai cronbach alpha 0,869 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel atau handal, dan selanjutnya setiap item pada masing-masing variabel dianggap layak digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel. 16**

**Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Kerja (X2)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .881 | 14 |

*Sumber : Data SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel olah data diatas pada variabel Komitmen Kerja (X2) menunjukan bahwa setiap item pernyataan memiliki reliabilitas yang bernilai positif dan mempunyai nilai cronbach alpha 0,881 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel atau handal, dan selanjutnya setiap item pada masing-masing variabel dianggap layak digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel. 17**

**Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X3)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .874 | 14 |

*Sumber : Data SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel olah data diatas pada variabel Iklim Organisasi (X3) menunjukan bahwa setiap item pernyataan memiliki reliabilitas yang bernilai positif dan mempunyai nilai cronbach alpha 0,874 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel atau handal, dan selanjutnya setiap item pada masing-masing variabel dianggap layak digunakan sebagai alat ukur.

1. **Analisis Data**
2. **Metode Successive Interval**

Pada penelitian ini mengubah skala pengukuran dari data ordinal menjadi interval, hal ini dilakukan agar mempermudah perhitungan dalam menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Transformasi data dapat dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil pengujian dari data skala ordinal ke skala interval dapat dilihat pada lampiran 3.

1. **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran serta deskripsi dari suatu data yang dapat dilihat nilai rata-rata (mean), varians, standar deviasi, minimum, serta maksimum dengan N yang menjadi sampel pada penelitian. Berikut ini hasil dari analisis statistik deskriptif :

**Tabel. 18**

**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Karakteristik Individu | 35 | 48.00 | 59.00 | 55.4571 | 3.09974 |
| Komitmen Kerja | 35 | 47.00 | 59.00 | 54.2000 | 2.83673 |
| Iklim Organisasi | 35 | 48.00 | 61.00 | 52.8000 | 2.39853 |
| Kinerja | 35 | 50.00 | 59.00 | 56.9714 | 2.05062 |
| Valid N (listwise) | 35 |  |  |  |  |

Sumber : Data diolah *SPSS versi* 22

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

1. Karakteristik individu (X1) menunjukan bahwa nilai minimum 48 sedangkan nilai maksimum sebesar 59 dan nilai rata-rata karakteristik individu sebesar 55,4571 dan Standar deviasi data karakteristik individu adalah 3,09974.
2. Komitmen kerja (X2) menunjukan bahwa nilai minimum 47 sedangkan nilai maksimum sebesar 59 dan nilai rata-rata komitmen kerja sebesar 54,2000 dan Standar deviasi data komitmen kerja adalah 2,83673.
3. Iklim organisasi (X3) menunjukan bahwa nilai minimum 48 sedangkan nilai maksimum sebesar 61 dan nilai rata-rata iklim organisasi sebesar 52,8000 dan Standar deviasi data iklim organisasi adalah 2,39853.
4. Kinerja (Y) menunjukan bahwa nilai minimum 50 sedangkan nilai maksimum sebesar 59 dan nilai rata-rata kinerja sebesar 56,9714 dan Standar deviasi data kinerja adalah 2,05062.
5. **Uji Asumsi Klasik**
6. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan hasil uji sebagai berikut:

**Tabel. 19**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 35 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.30135075 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .138 |
| Positive | .083 |
| Negative | -.138 |
| Test Statistic | | .138 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .090c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber : Data diolah *SPSS versi* 22

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* menunjukan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,090 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Karakteristik Individu | .820 | 1.219 |
| Komitmen Kerja | .831 | 1.203 |
| Iklim Organisasi | .959 | 1.043 |

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10 sehingga dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Berikut hasil uji mulikolinearitas pada penelitian ini:

**Tabel. 20**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficientsa**

|  |
| --- |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

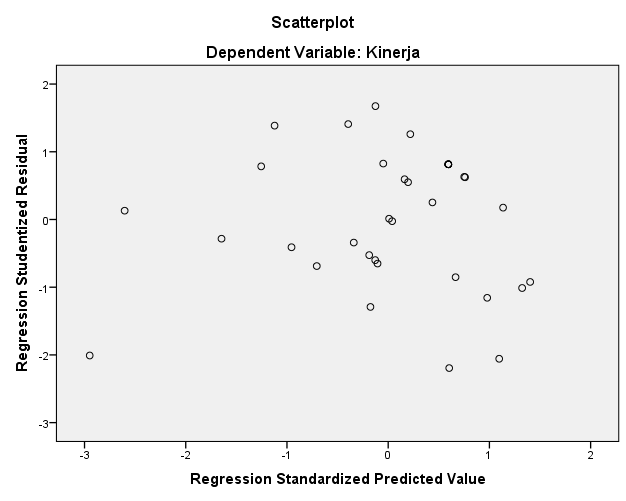
Sumber : Data diolah *SPSS versi* 22

Berdasarkan hasil perhitungan data diatas, diperoleh pada data Karakteristik Individu (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,820, Komitmen Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,831, Iklim Organisasi (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,959. Nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih dari 0,10.

Adapun pada nilai VIF Karakteristik Individu (X1) 1,219, Komitmen Kerja (X2) 1,203, dan Iklim Organisasi (X3) 1,043. Nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel kurang dari 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varianse residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* sebagai berikut:



**Gambar. 5**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data *SPSS* 22

Berdasarkan grafik *Scatterplot* menunjukan bahwa tidak terdapat pola yang teratur serta terbukti titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

1. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi berguna untuk menguji apakah dalam regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan residual pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Apabila terjadi korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) maka terdapat autokorelasi.

**Tabel. 21**

**Hasil Uji Autokorelasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .773a | .597 | .558 | 1.36287 | 2.024 |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Kerja, Karakteristik Individu | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |

Sumber : Data diolah *SPSS versi* 22

Berdasarkan hasil data menggunakan metode *Durbin-Watson* (d) menunjukan nilai *Durbin-Watson* (d) sebesar 2,024.

dU = 1,7259

4-dU = 4-1,7259

= 2,2741

d = 2,024

dL = 1,2221

Nilai dU < *Durbin-Watson* < 4-dU, yaitu 1,7259 < 2,024 < 2,2741 dan nilai d > dL yaitu 2,024 > 1,221 sehingga diartikan tidak terdapat gejala Autokorelasi pada penelitian ini.

1. **Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berikut hasil perhitungan analisis regresi linear berganda :

**Tabel. 22**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.503 | 6.668 |  | 2.175 | .037 |
| Karakteristik Individu | .298 | .083 | .450 | 3.575 | .001 |
| Komitmen Kerja | .249 | .090 | .344 | 2.755 | .010 |
| Iklim Organisasi | .236 | .100 | .276 | 2.373 | .024 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber : Data diolah *SPSS versi* 22

Berdasarkan dari data diatas yang dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficiens* maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

Y= 14,503 + 0,298 X1 + 0,249 X2 + 0,236 X3

1. Nilai konstanta sebesar 14,503 artinya jika Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, dan Iklim Organisasi tidak berubah maka kinerja karyawan akan tetap konstanta.
2. Nilai koefisien Karakteristik Individu (X1) bernilai positif sebesar 0,298 artinya jika karakteristik individu mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sehingga berpengaruh positif.
3. Nilai koefisien Komitmen Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,249 artinya jika komitmen kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sehingga berpengaruh positif.
4. Nilai koefisien Iklim Organisasi (X3) bernilai positif sebesar 0,236 artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sehingga berpengaruh positif.
5. **Uji Hipotesis**
6. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini uji t memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap interpretasi variabel terikat. Hasil uji parsial dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 23**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.503 | 6.668 |  | 2.175 | .037 |
| Karakteristik Individu | .298 | .083 | .450 | 3.575 | .001 |
| Komitmen Kerja | .249 | .090 | .344 | 2.755 | .010 |
| Iklim Organisasi | .236 | .100 | .276 | 2.373 | .024 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber : Data diolah *SPSS versi* 22

Berdasarkan tabel diatas hasil uji signifikan secara parsial menunjukan bahwa:

1. Variabel Karakteristik Individu (X1)

Berdasarkan tabel diatas pada Karakteristik Individu diperoleh nilai t hitung 3,575 dengan nilai signifikansi 0,001. Oleh karena itu dapat dikatakan H1 diterima dengan arti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

1. Variabel Komitmen Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas pada Komitmen Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,755 dengan nilai signifikansi 0,010. Oleh karena itu dapat dikatakan H2 diterima dengan arti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

1. Variabel Iklim Organisasi (X3)

Berdasarkan tabel diatas pada Iklim Organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,373 dengan nilai signifikansi 0,024. Oleh karena itu dapat dikatakan H3 diterima dengan arti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.

1. Uji F (simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil dari uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 24**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 85.392 | 3 | 28.464 | 15.325 | .000b |
| Residual | 57.579 | 31 | 1.857 |  |  |
| Total | 142.971 | 34 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Kerja, Karakteristik Individu | | | | | | |

Sumber : Data diolah *SPSS versi* 22

Berdasarkan hasil uji simultan diatas menunjukan nilai F hitung sebesar 15,325 dengan tingkat signifikan 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi biasanya digunakan untuk mencari besar variasi suatu variabel independen dengan menjelaskan keseluruhan variasi variabel independen. Pada pengujian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan apabila salah satu variabel berubah. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R2) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 25**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .773a | .597 | .558 | 1.36287 | 2.024 |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Kerja, Karakteristik Individu | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |

Sumber : Data diolah *SPSS versi* 22

Berdasarkan hasil *Adjusted R Square* menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,558 atau 55,8% yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi sebesar 55,8%.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan beberapa metode analisis data yang ditentukan, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat di jabarkan sebagai berikut:

1. **Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.**

Hasil penelitian menunjukan bahwa berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) pada karakteristik individu (X1) memiliki nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,575 > t tabel 1,695 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, artinya karakteristik individu secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal. Hal ini dibuktikan pada penempatan jabatan yang tidak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan sehingga mempengaruhi pada penurunan kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari Robbins dan Judge Timothy (2008:127), mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya (PSDA) Pemali Comal akan meningkat apabila karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya. Pada kenyataannya pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal menunjukan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kompetensi individu dengan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan sehingga mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian karyawan, serta upaya lain dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh I Nyoman Sugita, Made Dian Putri Agustina dan I Komang Gede (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.**

Hasil penelitian menunjukan bahwa berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) pada komitmen kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,010 < 0,05 dan nilai t hitung 2,755 > t tabel 1,695 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, artinya komitmen kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal. Hal ini dibuktikan oleh komitmen kerja yang rendah dari kebiasaan karyawan yang cenderung menunda dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi pada penurunan kinerja.

Implikasi teoritis menurut Mayer dan Herscovitch dalam Coetzee (2005:19), bahwa 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.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan mampu meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja. Namun kenyataannya komitmen karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal dianggap masih rendah dengan menunjukan perilaku yang tidak produktif mulai dari karyawan yang cenderung menyelesaikan pekerjaan jika atasan sudah meminta hasil pekerjaan sehingga hasil kurang memuaskan. Perusahaan sebaiknya mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, pemberian penghargaan dan pengakuan, meningkatkan komunikasi seluruh tingkat karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naufal Rais, Ahmad Hudalil Dan Ifatutohiah (2022) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.**

Hasil penelitian menunjukan bahwa berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) pada iklim organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi 0,024 < 0,05 dan nilai t hitung 2,373 > t tabel 1,695 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, artinya iklim organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal. Hal ini dibuktikan pada iklim organisasi yang masih kurang baik sehingga dapat mempengaruhi pada penurunan kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari Litwin dan Stringer (Duha 2018:59), mengemukakan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi tindakan karyawan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dapat terhambat apabila iklim dalam organisasi masih kurang mendukung. Pada kenyataannya karyawan menunjukan sikap kurang loyal dan budaya kerja yang masih kurang baik dari masih adanya karyawan yang datang terlambat, minat kerja yang kurang yang ditunjukan dengan sikap bersantai saat bekerja. Iklim organisasi dapat tercipta dari lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fisik maupun psikologis yang dibangun melalui tindakan dan perilaku secara konsisten dari seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang aman serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta selalu melibatkan karyawan pada setiap kegiatan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasaruddin Dewa, M. Salim Sultan dan Dedy Rahwandi Rahim (2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. **Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, dan Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal.**

Hasil penelitian menunjukan bahwa berdasarkan tabel hasil uji simultan (uji F) memiliki nilai F hitung 15,325 > F tabel 2,68 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini menjawab fenomena yang terjadi pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal.

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

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi dalam meningkatkan karakteristik individu, komitmen kerja dan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan pada karakteristik individu adalah dengan mengadakan evaluasi kinerja dan melakukan penempatan jabatan sesuai latar belakang pendidikannya. selanjutnya upaya perusahaan dalam meningkatkan komitmen kerja dengan keterbukaan dan memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta perusahaan juga harus menciptakan iklim organisasi yang positif. Dengan menerapkan upaya tersebut maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ansar.A.Hasanuddin, Ahmad Firman dan Deddy Rahwandi Rahim (2020) yang menyatakan karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**BAB V  
KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,575 >

t tabel 1,695.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi 0,010 < 0,05 dan nilai t hitung 2,755 >

t tabel 1,695.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi 0,024 < 0,05 dan nilai t hitung 2,373 >

t tabel 1,695.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ke empat, menujukan karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 15,325 > F tabel 2,68.
2. Berdasarkan hasil dari *Adjusted R Square* sebesar 0,558 yang menunjukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi sebesar 0,558 atau 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi antara lain budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan perilaku kerja.
3. **Saran**

Berdasarkan penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal sebaiknya lebih memperhatikan karakteristik individu setiap karyawan, penting untuk menyesuaikan penempatan karyawan dengan pendidikan dan keterampilan mereka agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal. Selain itu, perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
2. Berkaitan dengan komitmen kerja, harapannya para karyawan dapat meningkatkan komitmen dalam bekerja dengan memahami tanggung jawab mereka, mengatur waktu dengan baik dan menetapkan prioritas tugas sehingga pekerjaan tidak dikerjakan dalam kondisi mendesak.
3. Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Pemali Comal sebaiknya memperhatikan iklim organisasi dengan menetapkan aturan yang jelas dan tegas mengenai disiplin kerja, termasuk ketepatan waktu karena masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Selain itu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, terbuka, dan menghargai kontribusi karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukan kinerja baik dan disiplin sehingga dapat memotivasi karyawan lainnya.
4. Bagi pembaca, penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga peneliti berharap pada peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian Sumber Daya Manusia khususnya pada variabel karakteristik individu, komitmen kerja, dan iklim organisasi diharapkan agar mengambil objek, populasi dan sampel yang lebih luas.