KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA AIR (PUSAIR) BANDUNG

Oleh:

Karlina Danu

21211116

Mahasiswa Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

Abstrak

Karakteristik individu pada setiap karyawan yang ada di perusahaan PUSAIR Bandung penting untuk menjalankan setiap pekerjaan yang dikerjakannya. Didukung dengan kinerja karyawan yang baik akan mampu mencapai tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Oleh sebab itu dengan adanya karakteristik individu, komitmen organisasi dan kinerja karyawan akan saling bahu-membahu memcapai target yang diinginkan . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik individu, komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PUSAIR Kota Bandung secara parsial. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regesi linier berganda. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada PUSAIR Kota Bandung yang berjumlah 216 orang sebagai populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga diperoleh sebanyak 68 orang sebagai sampel. Pengujian statistik yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, pengujian asumsi klasik, analisis korelasi, pengujian hipotesis, dengan menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS 16.0 for windows 2016.* Hasil dalam penelitian menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan tehadap komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Pada perhitungan korelasi menunjukan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Karakteristik individu dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif yang artinya jika karakteristik individu baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, apabila karakteristik individu tidak baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada PUSAIR Bandung.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Characteristics of individuals on any existing employees in the enterprises PUSAIR Bandung is important to run every job he was doing. Supported with a good employee performance will be able to achieve the goals of a company. Therefore, with the individual characteristics, organizational commitment and performance of employees will be side by side each other memcapai the desired target. This research aims to know the characteristics of the individual, the Organization's commitment to its influence on the performance of employees on partially PUSAIR the city of Bandung.

This research method using descriptive method with the verifikatif approach. The analysis used in the study was multiple linear regesi. The unit of analysis in this study is the employee on PUSAIR city of Bandung which amounted to 216 people as a population. The sampling technique used was random sampling so obtained as many as 68 people as samples. The statistical test used was a double liner regression analysis, testing the assumptions of classical analysis, hypothesis testing, correlation with the use of the help application programs SPSS 16.0 for windows 2016.

The results in the research concludes that the characteristics of the individuals taking action against significant influential organizational commitment as free variables and bound variables as employee performance. On the calculation of correlation showed a strong link between employee performance with organizational commitment. Characteristics and performance of individual employees have a positive relationship, meaning if the characteristics of the individual good then it will improve the performance of the employee's individual characteristics, if not good then it will have an impact on decreasing the performance of employees at PUSAIR.

Keywords: *Individual Characteristics, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing – masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu untuk menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja

menurun dan dapat mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaannya. Mathis & Jakson (2007) mengemukakan bahwa " Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan." Oleh sebab itu kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan. Didukung dengan pendapat Mangkunegara (2003) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya organisasi selalu memperhatikan karaktristik Individu , komitmen organisasi, kinerja karyawanya.

Demikan dengan tingkat kehadiran dan keterlambatan yang masih cukup tinggi akan akan berdampak pada kinerja yang ada di PUSAIR Bandung . Hal tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja mereka di PUSAIR Bandung dan akan menghambat pada tugas yang di bebankan kepada mereka sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal .

Adanya tingkat kehadiran dan kertelambatan yang masih rendah juga akan berdampak serius pada kemajuan PUSAIR Bandung sendiri. Dengan adanya masalah kehadiran tersebut di harapkan peraturan perusahaan agar lebih di perketat lagi agar tidak terjadi hal – hal seperti diatas lagi.

Dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan dan kinerja pada setiap karyawan akan menurun juga akan berpengaruh terhadap komitmen antar organisasinya yang di pengaruhi oleh faktor kesetiaan pegawai terhadap oragnisasi belum sesuai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik individu pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
2. Bagaimana komitmen organisasi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung

4. Seberapa besar pengaruh karakteristik Individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung terhadap komitmen organisasi
5. Seberapa besar pengaruh karakteristik Individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adala sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui karakteristik individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
4. Untuk mengetahui karakteristik individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung yang dipengaruhi Komitmen Organisasi
5. Untuk mengetahui karakteristik Individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung yang di pengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kajian Pustaka

Karakteristik Individu

Menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Dari beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Indikatornya adalah : (1) Letak Kendali, (2) Kesediaan untuk Menerima Pengaruh (3) Kemampuan (4) Sikap.

Komitmen Organisasi

Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), mengemukakan komitmen organisasi adalah Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson (2000) seperti dikutip Sopiah (2008:155), Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Indikatornya: (1) Affective commitment, (2) Continuance commitment (3) Normative commitment. Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:108).

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jakson (2007), Kinerja Karyawan adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Indikatornya adalah (1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Keandalan (4) Kehadiran (5) Kemampuan bekerja sama.

Hipotesis :

1. Karakteristik individu setiap karyawan pada PUSAIR Bandung cukup baik.
2. Komitmen Organisasi pada PUSAIR Bandung komitmen organisasinya cukup meningkat dalam mendukung tujuan organisasi.
3. Kinerja karyawan pada PUSAIR Bandung cukup meningkat.
4. Terdapat pengaruh Kinerja karyawan melalui Karakteristik individu pada PUSAIR Bandung.
5. Terdapat pengaruh Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PUSAIR Bandung.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan pendekatan verifikatif.

Menurut Moh. Nazir (2011:54) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah :

"Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".

Menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey*. *Explanatory Survey* adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian (Narimawati Umi, 2008:72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh seluruh karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung dengan jumlah 216 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Narimawati Umi, 2008:77). Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling. Stratifed random sampling* adalah metode penarikan sampel terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gaspersz, 2000:63).

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *slovin,* dengan menggunakan rumus slovin bahwa dengan populasi sebanyak 216 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 68 orang pegawai dengan pembulatan

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi (pengamatan langsung), wawancara atau interview, kuesioner, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar 2007:89). Rumus validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Korelasi Product Moment.*

Tabel. 1
Hasil Pengujian Validitas

Varibel	No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	1	**0,792**	**0,377**	**Valid**
	2	**0,802**	**0, 377**	**Valid**
	3	**0,780**	**0, 377**	**Valid**
	4	**0,814**	**0, 377**	**Valid**
	5	**0,864**	**0, 377**	**Valid**
	6	**0,789**	**0, 377**	**Valid**
	7	**0,693**	**0, 377**	**Valid**
	8	**0,800**	**0, 377**	**Valid**
Komitmen Organisasi (X2)	1	**0,818**	**0, 377**	**Valid**
	2	**0,499**	**0, 377**	**Valid**
	3	**0,851**	**0, 377**	**Valid**
	4	**0,871**	**0, 377**	**Valid**
	5	**0,837**	**0, 377**	**Valid**
	6	**0,781**	**0, 377**	**Valid**
Kinerja Karyawan (Y)	1	**0,896**	**0, 377**	**Valid**
	2	**0,924**	**0, 377**	**Valid**
	3	**0,938**	**0, 377**	**Valid**
	4	**0,869**	**0, 377**	**Valid**
	5	**0,862**	**0, 377**	**Valid**
	6	**0,928**	**0, 377**	**Valid**
	7	**0,907**	**0, 377**	**Valid**
	8	**0,909**	**0, 377**	**Valid**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman–Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil).

Tabel. 2
Hasil Pengujian Reliabiltas X_1, X_2, dan Y

Variabel	Nilai $C\alpha_{hitung}$	Nilai $C\alpha_{minimum}$	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	**0,930**	0,70	**Reliabel**
Komitmen Organisasi (X2)	**0,883**	0,70	**Reliabel**
Kinerja Karyawan (Y)	**0,967**	0,70	**Reliabel**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :
Y = Variabel dependen
X_1, X_2 = Variabel Independen
A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Karakteristik Individu (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variabel dependen

α = konstanta dari persamaan regresi

β_1= koefisien regresi dari variabel X_1

β_2= koefisien regresi dari variabel X_2

X_1= variabel independen

X_2 = variabel independen

ε = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik seharusnya memiliki residu yang berdistribusi secara normal. Secara visual, uji normalitas residu dapat dideteksi pada gambar grafik *p-p plot* dengan kriteria pengujian apabila *observed* (data residu) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa model memiliki residu yang berdistribusi secara normal. dak berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) dalam sebuah model regresi linier berganda saling berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya atau tidak. Model regresi linier berganda yang baik seharusnya terbebas dari masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* serta nilai VIF. Apabila nilai *tolerance value*> 0,10 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan Uji-t dengan langkahnya antara lain: Membuat formulasi hipotesis, menentukan level signifikasi dengan menggunakan t – tabel, menghitung nilai t – statistik dan mengambil keputusan dengan asumsi jika t – hitung < t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung = t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung > t – tabel, maka Ho ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Karakteristik Individu

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel karakteristik inidividu sebesar 60,66 berada pada interval 52-28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu pada PUSAIR Bandung berada dalam kategori cukup.

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel karakteristik inidividu sebesar 55,83 berada pada interval 52-28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada PUSAIR Bandung berada dalam kategori cukup.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel karakteristik inidividu sebesar 60,66 berada pada interval 52-28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PUSAIR Bandung berada dalam kategori cukup.

Analisi Verifikatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,615	2,752		3,130	,003		
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	,281	,105	,271	2,672	,010	,894	1,119
	KOMITMEN ORGANISASI	,741	,154	,490	4,822	,000	,894	1,119

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2016

Regresi linear berganda memiliki persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear berganda pada tabel 4.40 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*, maka didapat hasil regresinya berupa nilai a = 8,615; b_1 = 0,281; dan b_2 = 0,741 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi sebagai berikut :

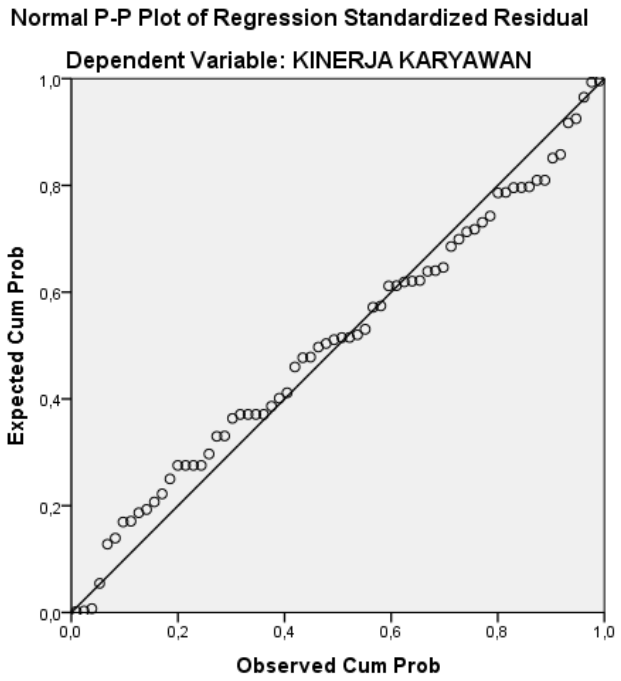
$\hat{Y} = 8{,}615 + 0{,}281\ X_1 + 0{,}741\ X_2$

Pada persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 8,615 hal tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada karakteristik individu dan komitmen organisasi atau diasumsikan 0, maka kinerja karyawan adalah 8,615. Koefisien regresi pada variabel karakteristik individu dan komitmen organisasi adalah 0,281, artinya setiap perubahan satu satuan karakteristik individu dengan komitmen organisasi diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,281. Begitu pula koefisien pada variabel komitmen organisasi adalah 0,741 artinya setiap

perubahan satu satuan komitmen organisasi dengan karakteristik individu diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,741.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar.1
Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar grafik p-p plot, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal , hal ini terlihat pada gambar bahwa persyaratan normal bisa dipenuhi karena dapat dikatakan data tersebar di sekeliling garis lurus.

a. Uji Multikolinieritas

Menuruh Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempuran diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Ervan Agus Purmanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 20011:198). Jiaka terdapat kolerasi yang kuat diantara sesame variabel independen maka konsekuensinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesame variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefesien regresi semakin besra, yang mengakibatkan standar error nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoloniearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas

Tabel. 4
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

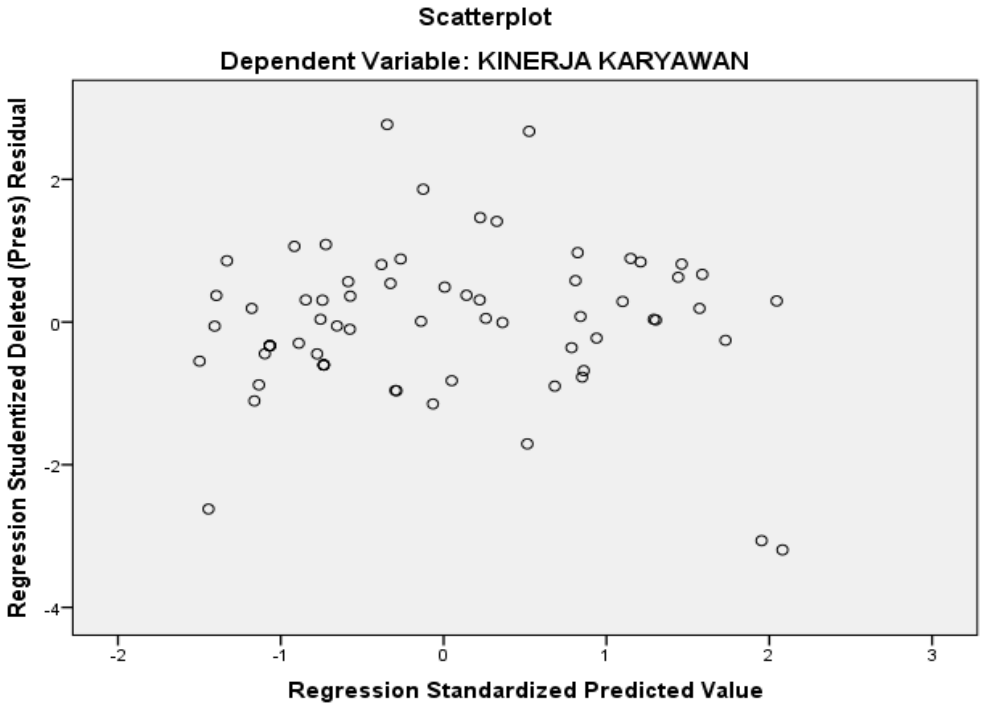
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(constant)		
	KARAKTERISTIK INDIFIDU	,894	1,119
	KOMITMEN ORGANISASI	,894	1,119

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.36, dapat dilihat bahwa karakteristik individu dan komitmen organisasi menunjukan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efesien dan hasil dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas tehadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpilan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).



Gambar . 2
Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat baik variabel dependent kinerja karyawan tidak terdapat heteroskedastisitas, hal ini dapat dilihat dari gambar diatas dimana distribusi menyebar diatas maupun dibawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Korelasi

Korelasi Secara Parsial Antara Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara karakteristik individu tergadap kinerja karyawan digunakan perhitungan menggunakan *software* SPSS 16.0 *for windows* didapatkan hasil, sebagai berikut:

Tabel 5
Koefisien Korelasi Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations

	KARAKTERISTIK INDIVIDU	KINERJA KARYAWAN

Spearman's rho	KARAKTERISTIK INDIVIDU	Correlation Coefficient	1,000	,459**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	68	68
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,459**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.38, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 68 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karakteristik individu dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,459 atau 45,9 % dengan arah hubungan positif yang artinya jika karakteristik individu baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan , dan apabila karakteristik individu tidak baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada Pusair Kota Bandung.

Korelasi Secara Parsial Antara Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara komitmen organisasi tergadap kinerja karyawan digunakan perhitungan menggunakan *software* SPSS 16.0 *for windows* didapatkan hasil, sebagai berikut:

Tabel 6
Koefisien Korelasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations

			KOMITMEN ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	KOMITMEN ORGANISASI	Correlation Coefficient	1,000	,625**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	68	68
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,625**	1,000

	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.34, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,625 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 68 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya jika komitmen oragnisasi di perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila komitmen organisasi di perusahaan belum berjalan dengan baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung.

Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka komitmen organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,625 atau 62,5%

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap naik turunnya kinerja karyawan dihitung dengan suatu koefisien determinasi (KD).

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\ \% \\ &= (0{,}633)^2 \times 100\ \% \\ &= 40{,}06\% \\ &= 40{,}00\% \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data di atas menunjukan bahwa karakteristik individu dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 40,0%, sedangkan sisanya sebesar 60,0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah prestasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 7
Koefisien Determinasi Antara Karakteristik individu dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633[a]	,400	,382	4,909	1,154

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2016

Berdasarkan tabel 4.41, nilai *R-square* atau koefisien determinasi adalah 0,400. Angka ini mempunyai arti nilai *R-square* berkisar antara angka 0 sampai 1, nilai *R-square* yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,0 %. Sedangkan sisanya, yaitu 100% - 40% = 60 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti prestasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja dan yang lainnya.

Pengujian Hipotesis (Uji - T)

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis yaitu karakteristik individu dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan apakah diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (Uji t) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis :

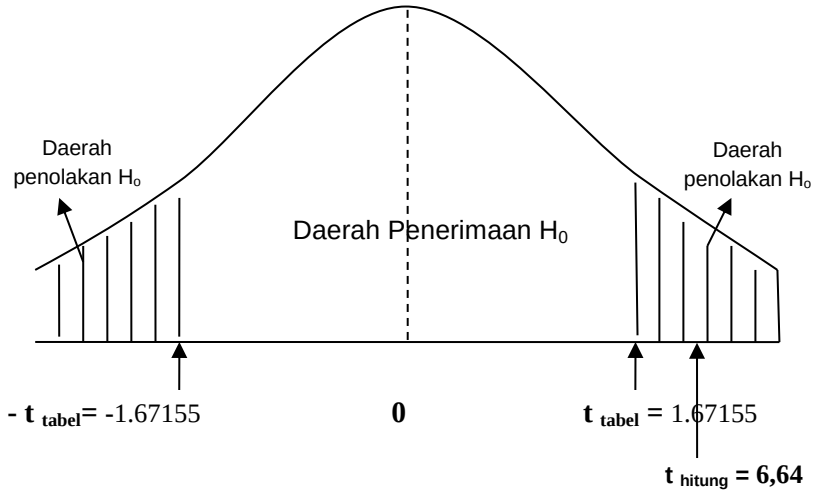
$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dari rumus tersebut diperoleh :

$$t_{hitung} = 0{,}633\sqrt{\frac{68-2}{1-(0{,}633)^2}} = \frac{5{,}1425}{0{,}7742} = 6{,}642 = 6{,}64$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,17, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = 60 – 2 = 58 adalah sebesar, 1.67155 t_{hitung} (6,64) > t_{tabel} (1.67155), maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu " terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan " dapat diterima. Hal ini berarti bahwa karakteristik individu dan komitmen

organisasi yang dilakukan oleh Pusair Kota Bandung menentukan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.14
Daerah Penerimaan Uji Hipotesis

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan komitmen organisasi pada karyawan Pusair Bandung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parjono (2014) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja Karyawan, Sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Selain itu di kemukakan oleh Rivai (2005) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Karakteristik individu pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung secara umum cukup. Demikian juga bisa dilihat berdasarkan indikator *letak kendali*, *kesediaan untuk menerima pengaruh*, *kemampuan*, maupun *sikap* termasuk dalam ketegori cukup. Hal ini dikarenakan karakteristik tiap individunya masih belum cukup baik terutama dalam hal sikap para karyawannya,
2. Komitmen organisasi pada karyawan Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung secara umum sudah cukup. Demikian juga bisa dilihat berdasarkan indikator tampak bahwa persetase skor tanggapan responden termasuk dalam kategori cukup. Namun masih ada

indikator yang berada pada kategori kurang baik seperti *affective commitmen* dimana berkaitan langsung dengan hubungan emosioanl organisasi setiap kelompoknya yang masih belum cukup baik di dalam PUSAIR Bandung.

3. Kinerja karyawan Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung secara umum sudah cukup. Demikian juaga bila dilihat berdasarkan indikator tampak bahwa persentase skor tanggapan responden termasuk dalam kategori cukup. Hal ini dilihat dari indikator Kualitas, Kuantitas, keandilan, kehadiran, maupun kemampuan bekerja sama antar karyawanya masih di kategori rendah. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan dalam bekerja sama masih belum cukup kompak sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
4. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung menentukan kinerja karyawan dengan hubungan positif dan dalam tingkat hubungan yang kuat.
5. Hasil keseluruhan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung, peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai karakteristik individu karyawan Pusat Pengembangan dan Penelitian Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung, sebaiknya karakteristik individu lebih ditingkatkan lagi terutama dalam hal sikap para karyawannya untuk diperbaiki lagi agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan .
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi, maka hal yang perlu diperbaiki dalam hal affective commitment yaitu Pusat Pengembangan dan Penelitian Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung yang perlu diperbaikin dalam hal kegiatan di dalam organisasinya juga dalam hubungan emosional sesama organisasi harus saling membantu atau harus saling kompak lagi. Agar komitmen organisasinya bisa berjalan lebih baik lagi. Sebaiknya baik atasan maupun karyawan lebih menyadari pentingnya komitmen dalam berorganisasi agar tercipta kinerja karyawan yang baik .
3. Kinerja karyawan Pusat Pengembangan dan Penelitian Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung sebaiknya semakin ditingkatkan. Karena hal ini akan berpengaruh pada performa perusahaan dalam hal kemampuan bekerja sama, sebaiknya lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor-faktor karakteristik individu dan komitmen organisasi yang menentukan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah prestasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, desain pekerjaan, serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman. 2013.*Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala* : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta

A.Anwar Prabu Mangkunegara (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung

Arief Subyantoro.2009.*Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman):*Jurnal VOL.11, NO. 1

Aries Susanty.2013.*Employee's Job Performance: The Effect Of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, And Job Satisfaction*

Arsiyati.2013.*Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumi Putra Cabang Ngawi* : Jurnal Ilmiah Vol.11 No. 1

Dimas Kumorojati.2014.*Pengaruh Karakteristik Individu, Karakterisktik Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan yang di Mediasi Motivasi Kerja*

http://id.jobsdb.com/ID/EN/Resources/JobSeekerArticle/after%20work?ID=562

http://perpustakaanmanajemen.blogspot.co.id/2015/09/indikator-kinerja-karyawan

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai. Edisi 3*. Ghaila Indonesia: Jakarta

Prihatin Lumbanraja**.**2008. *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara)*

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal:* Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Robert L.Mathis.2002.Manajemen Sumber Daya Manusia.Salemba Empat,Jakarta

Simamora, Henry, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua.STIE : YKPN

Moh As'ad. 2003. Psikologi Industri. Yogyakarta: Libery

Sih Darmi Astuti.2010, Model *Person-Organization Fit* (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja

Sedarmaynti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Umi Narimawati.2008.*Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi* Bandung: Agung Media