

ABSTRAK

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor iklim organisasi yang kondusif dan komitmen organisasional karyawan tetap tinggi, sehingga keduanya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempatnya bekerja secara optimal. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh iklim dan komitmen organisasional secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk pertanyaan terkait dengan judul penelitian kepada karyawan bagian kepegawaian dan umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat diketahui secara simultan iklim organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 42,7% dan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Secara parsial iklim organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata-kata kunci: Iklim Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Each company will always strive to improve the performance of employees in the hope of what the company's goals will be achieved. Many factors affect the performance of the employees, including the factors conducive organizational climate and organizational commitment of employees remains high, so both will be able to improve the performance of employees in place to work optimally. This research aimed to examine the effect of climate and organizational commitment simultaneously or partially on the performance of employees. This research uses the survey, conducted by distributing questionnaires in the form of questions related to the title of the research to employees of the civil service and public Water Resources Management Department of West Java Province.

The results showed there are significant organizational climate and organizational commitment to employee performance either simultaneously or partially. By using multiple regression analysis, it can be seen simultaneously organizational climate and organizational commitment affect the performance of employees simultaneously by 42.7% and the remaining 57.3% is influenced by other variables not included in the research. Partially organizational climate and organizational commitment have a significant influence on employee performance.

Key words: Organizational Climate, Organizational Commitment, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	I
<i>ABSTRAC</i>	II
KATA PENGANTAR	III
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL	VIII
DAFTAR GAMBAR	XI
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	11
2.2 Konsep Iklim Organisasi	15
2.2.1 Definisi Iklim Organisasi	15
2.2.2 Fungsi Iklim Organisasi	17
2.3 Konsep Komitmen Organisasional	20
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasional	20
2.3.2 Fungsi Komitmen Organisasional	22
2.4 Konsep Kinerja	25
2.4.1 Definisi Kinerja	25
2.4.2 Fungsi Kinerja	26
2.5 Penelitian Terdahulu	30

BAB III PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	32
3.1 Rerangka Pemikiran	32
3.1.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	32
3.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	32
3.2 Model Penelitian	34
3.3 Hipotesis Penelitian	35
BAB IV METODE PENELITIAN	36
4.1 Obyek Penelitian	36
4.1.1 Sejarah PSDA	36
4.1.2 Gambaran Umum	37
4.1.3 Visi dan Misi	40
4.1.4 Struktur Organisasi	41
4.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Data	41
4.2.1 Populasi	41
4.2.2 Teknik Pengambilan Data yang digunakan	42
4.3 Metode Penelitian	44
4.4 Teknik Analisis	45
4.4.1 Uji Validitas	45
4.4.2 Uji Reabilitas	46
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	47
4.4.4 Pengujian Hipotesis	51
4.5 Operasionalisasi Variabel	52
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	55
5.1 Hasil Penelitian	55
5.1.1 Analisis Karakteristik Responden	55
5.1.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Variabel Iklim Organisasi	59
5.1.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Variabel Komitmen Organisasional	..76
5.1.4 Analisis Deskriptif Karakteristik Variabel Kinerja	99
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	115
5.2.1 Uji Validitas	115
5.2.2 Uji Reabilitas	116

5.2.3 Uji Asumsi Klasik	117
5.2.4 Analisis Uji Hipotesis	122
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	127
6.1 Kesimpulan	127
6.2 Saran	128
6.2.1 Saran bagi Manajemen	128
6.2.2 Saran bagi Akademisi	129
DAFTAR KEPUSTAKAAN	132
LAMPIRAN	135

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahun 2014	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 4.1 Operasionalisasi Variabel	52
Tabel 5.1 Jenis Kelamin	55
Tabel 5.2 Status Perkawinan	56
Tabel 5.3 Usia	56
Tabel 5.4 Tingkat Pendidikan	57
Tabel 5.5 Lama Bekerja	58
Tabel 5.6 Status Kepegawaian	59
Tabel 5.7 Tanggapan Responden terhadap kebijakan atau peraturan yang diterapkan	60
Tabel 5.8 Tanggapan Responden terhadap pendelegasian wewenang	61
Tabel 5.9 Tanggapan Responden terhadap kejelasan prosedur kerja	62
Tabel 5.10 Tanggapan Responden terhadap hubungan kerja	63
Tabel 5.11 Tanggapan Responden mengenai menghargai pendapat orang lain ...	64
Tabel 5.12 Tanggapan Responden mengenai sikap saling tolong-menolong.....	65
Tabel 5.13 Tanggapan Responden mengenai sikap bersahabat diantara pegawai	66
Tabel 5.14 Tanggapan Responden mengenai selalu berempati	67
Tabel 5.15 Tanggapan Responden mengenai sikap saling percaya dalam melaksanakan tugas	68
Tabel 5.16 Tanggapan Responden mengenai komunikasi antara pimpinan dengan bawahan	69
Tabel 5.17 Tanggapan Responden mengenai tanggung jawab	70
Tabel 5.18 Kepemimpinan dan Dukungan	71
Tabel 5.19 Kerja kelompok, Keakraban dan Kehangatan	72
Tabel 5.20 Saling Percaya	73
Tabel 5.21 Iklim Organisasi pada bagian kepegawaian dan umum	74
Tabel 5.22 Tanggapan pegawai mengenai bantuan melebihi batas normal	76

Tabel 5.23 Tanggapan pegawai mengenai promosi kepada teman-teman	77
Tabel 5.24 Tanggapan pegawai mengenai loyalitas (kesetiaan)	78
Tabel 5.25 Tanggapan pegawai mengenai penugasan	79
Tabel 5.26 Tanggapan pegawai mengenai nilai-nilai	80
Tabel 5.27 Tanggapan pegawai mengenai rasa bangga	81
Tabel 5.28 Tanggapan pegawai mengenai jenis pekerjaan yang sama	82
Tabel 5.29 Tanggapan pegawai mengenai inspirasi	83
Tabel 5.30 Tanggapan pegawai mengenai niat untuk meninggalkan	84
Tabel 5.31 Tanggapan pegawai mengenai pilihan untuk bergabung	85
Tabel 5.32 Tanggapan pegawai mengenai berada di perusahaan untuk jangka waktu yang tidak terbatas	86
Tabel 5.33 Tanggapan pegawai mengenai kebijakan	87
Tabel 5.34 Tanggapan pegawai mengenai kepedulian	88
Tabel 5.35 Tanggapan pegawai mengenai kemungkinan	89
Tabel 5.36 Tanggapan pegawai mengenai memutuskan bekerja	90
Tabel 5.37 Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi	91
Tabel 5.38 Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi	92
Tabel 5.39 Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi	93
Tabel 5.40 Komitmen Organisasional pada bagian kepegawaian dan umum	95
Tabel 5.41 Tanggapan Responden mengenai pencapaian target	99
Tabel 5.42 Tanggapan Responden mengenai efisiensi waktu	100
Tabel 5.43 Tanggapan Responden mengenai ketelitian	101
Tabel 5.44 Tanggapan Responden mengenai penguasaan pengetahuan	102
Tabel 5.45 Tanggapan Responden mengenai gagasan	103
Tabel 5.46 Tanggapan Responden mengenai bekerjasama	104
Tabel 5.47 Tanggapan Responden mengenai bertanggung jawab	105
Tabel 5.48 Tanggapan Responden mengenai mengambil keputusan	106
Tabel 5.49 Tanggapan Responden mengenai loyalitas	107
Tabel 5.50 Kuantitas Kerja	108
Tabel 5.51 Kualitas Kerja	109
Tabel 5.52 Kreativitas	110

Tabel 5.53 Inisiatif	111
Tabel 5.54 Kinerja Karayawan pada bagian kepegawaian dan umum	112
Tabel 5.55 Uji Validitas	115
Tabel 5.56 Uji Reabilitas	116
Tabel 5.57 Uji Menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	117
Tabel 5.58 Hasil Uji Multikolinearitas	120
Tabel 5.59 Hasil Uji Autokorelasi	122
Tabel 5.60 Hasil Uji Regresi Berganda	123
Tabel 5.61 Hasil Uji f	124
Tabel 5.62 Hasil Uji t	125
Tabel 5.63 Hasil Korelasi Spearman	125

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Model Penelitian	34
Gambar 4.1 Model Penelitian	41
Gambar 5.1 Kategori Variabel Iklim Organisasi	75
Gambar 5.2 Kategori Variabel Komitmen Organisasional	99
Gambar 5.3 Kategori Variabel Kinerja Karyawan	114
Gambar 5.4 Hasil Histogram Iklim Organisasi	118
Gambar 5.5 Hasil Histogram Komitmen Organisasional	118
Gambar 5.6 Hasil Histogram Kinerja Karyawan	119
Gambar 5.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	121