

PENGARUH KEPERIBADIAN INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK TRC BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BADUNG

Ni Komang Tri Hapsari¹, Nengah Landra², Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail:komang.hapsari@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai sangatlah menentukan dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian individu, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak TRC BPBD Kabupaten Badung yang berjumlah 62 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis (Uji F, *R Square*, Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian individu, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak TRC BPBD Kabupaten Badung.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional

Abstract

Employee performance is very decisive in achieving the goals of an organization, the better the employee performance, the organizational goals can be easily achieved. This study aims to determine the influence of individual personality, work environment and organizational commitment on the performance of TRC Contract Employees of the Regional Disaster Management Agency of Badung Regency. The population and sample in this study were all contract employees of TRC BPBD Badung Regency, totaling 62 people, with the sampling technique using the saturated sampling method. Methods of data collection in this study by observation, interviews, documentation and questionnaires. The analysis technique used in this research is descriptive analysis and inferential analysis which includes multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, R Square, t test). The results showed that individual personality, work environment, and organizational commitment had a positive and significant effect on the performance of TRC BPBD contract employees in Badung Regency.

Keywords: Employee Performance, Individual Personality, Work Environment, Organizational Commitment.

I. PENDAHULUAN **Latar Belakang**

Sumber daya manusia berkualitas menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity, dan imagination Selain sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan juga suatu manajemen yang dapat mengelola sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan kinerja SDM adalah suatu organisasi. Menurut Mondy dan Martocchio (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Triatna (2015: 2) menjelaskan perilaku organisasi mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi, demi tercapainya kinerja organisasi maka diperlukannya kinerja pegawai yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepribadian individu. Kepribadian individu merupakan salah satu faktor psikologi yang memberikan panduan umum untuk mengarahkan kepada kinerja yang efektif (Indarti et al., 2014). Robbins (2016) menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa kesuksesan suatu organisasi atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian pegawai. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133), kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi

karakteristik fisik dan mental yang stabil dan memberikan identitas individualnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitasnya setiap hari. Susilaningih (2017:03) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Robbins (2017:101) mengemukakan bahwa individu yang mampu meningkatkan kinerja adalah individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan tempat dimana ia bekerja sehingga individu tersebut akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan suatu organisasi, begitu pula sebaliknya komitmen yang rendah akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Menurut Mohamed dan Anisa (2012) komitmen organisasional mengarah pada kesiapan seorang pegawai dalam merealisasikan standar, tujuan, prinsip, nilai-nilai dan etika organisasi untuk bertahan dalam organisasi baik pada situasi dan kondisi apapun.

BPBD Kabupaten Badung merupakan organisasi pemerintah yang berdiri sejak 2011 dimana pembentukannya berdasarkan pada

Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 3 Tahun 2011 yang mengatur tentang organisasi dan tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah. BPBD Kabupaten Badung memiliki tugas dalam menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD Kabupaten Badung, terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kinerja pegawai TRC, salah satunya seringkali terjadi keterlambatan dalam hal penanganan bencana di masyarakat yang mempengaruhi tidak tercapainya sasaran kinerja pada tahun 2020.

Penurunan kinerja pegawai kontrak TRC BPBD Kab. Badung diperkirakan disebabkan oleh perbedaan kepribadian individu masing-masing pegawai. Adapun fenomena terkait kepribadian individu ini antara lain: (1) Perbedaan cara bersikap dan pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan maupun masalah. (2) Perbedaan kepribadian yang menyebabkan ketidak harmonisan setiap regu. (3) Perbedaan kepribadian antar pegawai yang menyebabkan terjadi kesalahan dalam berkomunikasi sehingga tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja.

Selain kepribadian individu, penurunan kinerja pegawai kontrak TRC BPBD Kab. Badung juga disebabkan oleh lingkungan kerja. Fenomena terkait lingkungan kerja ini antara lain: (1) Banyaknya sarana dan prasarana yang mengalami kerusakan karena kurangnya perawatan rutin. (2) Suasana kantor yang kurang nyaman dikarenakan terdapat beberapa area yang mengalami kebocoran. (3) Penerangan yang kurang memadai di beberapa ruang kerja karena tidak dilakukan penggantian penerangan secara berkala.

Selain kedua masalah yang telah disebutkan, penurunan kinerja pegawai kontrak TRC BPBD Kab. Badung juga disebabkan oleh komitmen organisasional. Permasalahan terkait komitmen organisasional antara lain: (1) Kurangnya rasa saling memiliki dan loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. (2) Kurangnya rasa kekeluargaan dan tanggung jawab antar pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengkaji “Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.”

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Badung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Badung?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Badung?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian individu terhadap

- kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Badung.
 3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Badung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan).

2. **Kepribadian Individu**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133), kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil serta memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri, sifat ini termasuk bagaimana cara orang melihat, berpikir, bertindak, dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Menurut Robbins (2008) dalam Sulistyono (2018), terdapat beberapa indikator kepribadian individu antara lain: Ekstraversi (*Ekstrapersion*), Mudah akur dan mudah bersepakat (*Agreeableness*), Sifat berhati-hati (*conscientiousness*), Stabilitas emosi (*emotional stability*), dan Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*)

3. **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015:25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sutrisno (2010:118), terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: tempat bekerja, penerangan, kebersihan, ketenangan dan hubungan dengan rekan kerja

4. **Komitmen Organisasional**

Menurut Busro (2018: 75) komitmen organisasional adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Menurut Meyer dan Allen (1997), terdapat tiga indikator dalam komitmen organisasional yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen kontinu (*continuance commitment*) dan Komitmen normatif (*normative commitment*)

5. **Kinerja Pegawai**

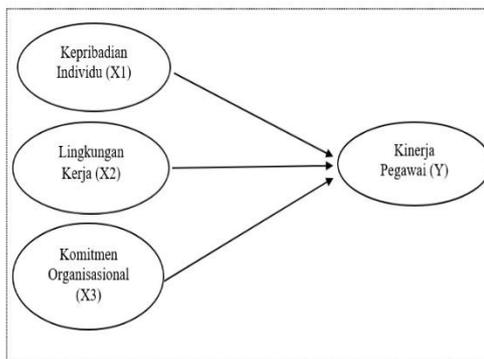
Menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:03) kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil instansi dihubungkan dengan visi yang diembannya atau mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Indikator kinerja pegawai menurut PP No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai yaitu: kuantitas, kualitas, waktu, biaya,

orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama.

6. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu model atau gambar dalam bentuk konsep yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Model Penelitian



7. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, serta teori-teori mengenai kepribadian individu, lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁:Kepribadian individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₂:Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₃:Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung yang beralamat di Jalan Kunti II No.99x, Seminyak, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361.

2. Identifikasi Variabel

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), komitmen organisasional (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)

3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penulisan ini definisi operasional variabel yang dimaksud yaitu:

1. Kepribadian Individu

Kepribadian individu adalah karakteristik yang mempengaruhi cara berpikir, cara melihat, dan menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung yang dapat mempengaruhi pegawai.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan suatu istilah dalam mengidentifikasi hasil kerja seorang pegawai

4. Jenis dan Sumber Data

1. Berdasarkan sifatnya

- Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata
- Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka.

2. Berdasarkan sumbernya

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

5. Populasi Metode Penentuan Sampel

1. Jumlah Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak TRC BPBD Kabupaten Badung yang berjumlah 62 orang.

2. Jumlah Sampel

Seluruh pegawai pegawai kontrak TRC BPBD Kab. Badung yang berjumlah 62 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling jenuh*

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan metode observasi (pengamatan), wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner.

7. Uji Instrumen Penelitian

- 1. Uji Validitas
- 2. Uji Reliabilitas

8. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), serta Pengujian Hipotesis (Uji F, *R Square*, Uji t)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

Jumlah Pegawai kontrak TRC BPBD Kabupaten Badung yang di jadikan sampel sebanyak 62 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 74,2%. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 17-25 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 46,8%. Jika di lihat dari tingkat kepribadian individu yang memiliki tingkat pendidikan terakhir diploma yang mendominasi dengan persentase sebesar 53,2%. Jika di lihat dari lama bekerja yang bekerja selama 4-6 Tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 50%.

Tabel 1
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas	14.5	12.9	25.8	24.2	22.6	3.27	Kurang Baik
2	Kualitas	0.0	27.4	24.2	21.0	27.4	3.48	Baik
3	Waktu	1.6	25.8	37.1	25.8	9.7	3.16	Kurang Baik
4	Biaya	9.7	16.1	22.6	29.0	22.6	3.39	Kurang Baik
5	Orientasi Pelayanan	4.8	22.6	25.8	38.7	8.1	3.23	Kurang Baik
6	Integritas	14.5	12.9	24.2	24.2	24.2	3.31	Kurang Baik
7	Komitmen	0.0	27.4	24.2	21.0	27.4	3.48	Baik
8	Disiplin	9.7	16.1	21.0	29.0	24.2	3.42	Baik
9	Kerjasama	4.8	17.7	29.0	35.5	12.9	3.34	Kurang Baik
Rata-rata							3,34	Kurang Baik

Sumber: *Lampiran 6*

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung sebesar 3,34 yang masuk kriteria kurang baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontrak TRC BPBD Kabupaten Badung memiliki kinerja pegawai yang kurang baik.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Kepribadian Individu

No	Pernyataan	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Ekstraversi	4.8	22.6	16.1	35.5	21.0	3.45	Baik
2	Mudah akrab dan mudah bersepakat	4.8	22.6	21.0	40.3	11.3	3.31	Kurang Baik
3	Sifat berhati-hati	4.8	21.0	8.1	51.6	14.5	3.50	Baik
4	Stabilitas emosi	4.8	22.6	8.1	50.0	14.5	3.47	Baik
5	Keterbukaan pada pengalaman	3.2	21.0	22.6	32.3	21.0	3.47	Baik
Rata-rata							3,44	Baik

Sumber: Lampiran 5

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel kepribadian individu sebesar 3,44 yang masuk kriteria baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontrak TRC BPBD Kabupaten Badung memiliki kepribadian individu yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 3
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Tempat Bekerja	1.6	29.0	19.4	35.5	14.5	3.32	Kurang Baik
2	Penerangan	11.3	12.9	19.4	46.8	9.7	3.31	Kurang Baik
3	Kebersihan	8.1	19.4	14.5	38.7	19.4	3.42	Baik
4	Ketenangan	1.6	29.0	11.3	33.9	24.2	3.50	Baik
5	Hubungan dengan rekan kerja	8.1	19.4	19.4	33.9	19.4	3.37	Kurang Baik
Rata-rata							3,38	Kurang Baik

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel lingkungan kerja sebesar 3,38 yang masuk kriteria kurang baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontrak TRC BPBD Kabupaten Badung memiliki lingkungan kerja yang kurang baik

Tabel 4
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
Komitmen Afektif								
3,26								
1	Keterikatan emosional antara pegawai dan organisasi	8.1	27.4	14.5	33.9	16.1	3.23	Kurang Baik
2	Kemauan untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi	14.5	12.9	17.7	38.7	16.1	3.29	Kurang Baik
Komitmen Kontinu								
3,41								
1	Perasaan berat meninggalkan organisasi karena pertimbangan biaya	3.2	21.0	21.0	37.1	17.7	3.45	Baik
2	Perasaan rugi meninggalkan organisasi atas penghargaan yang telah diterima	12.9	11.3	17.7	41.9	16.1	3.37	Kurang Baik
Komitmen Normatif								
3,48								
1	Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi	3.2	21.0	21.0	30.6	24.2	3.52	Baik
2	Memberikan balasan atas apa yang telah diberikan organisasi	8.1	19.4	17.7	30.6	24.2	3.44	Baik
Rata-rata							3,38	Kurang Baik

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.5 menunjukkan rata-rata skor variabel komitmen organisasional sebesar 3,38 yang masuk kriteria kurang baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontrak TRC BPBD Kabupaten Badung memiliki komitmen organisasional yang kurang baik.

2. Hasil Analisis Inferensial
1) Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,099	0,280		-0,356	0,709
Kepribadian Individu	0,391	0,080	0,392	4,863	0,000
Lingkungan Kerja	0,174	0,074	0,175	2,354	0,022
Komitmen Organisasional	0,447	0,076	0,480	5,879	0,000
F Statistik : 59,208					
Sig F : 0,000					
AdjR ² : 0,741					
R : 0,868					

Sumber: Lampiran 7

Tabel 5 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.
 $Y = -0,099 + 0,391 X_1 + 0,174 X_2 + 0,447 X_3$
 Dimana :
 Y = Kinerja pegawai
 X₁ = Kepribadian Individu
 X₂ = Lingkungan Kerja
 X₃ = Komitmen Organisasional

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

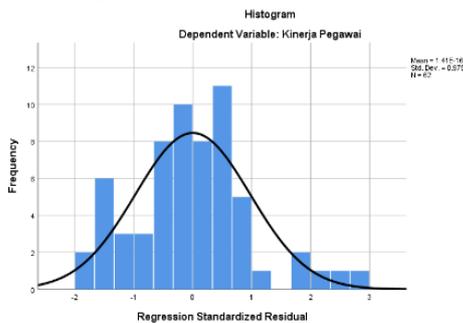
$b_1 = +0,391$ artinya apabila kepribadian individu semakin baik, sedangkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat.

$b_2 = +0,174$, artinya apabila lingkungan kerja pegawai kontrak semakin baik, sedangkan kepribadian individu dan komitmen organisasional tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat.

$b_3 = +0,447$, artinya apabila komitmen organisasional pegawai kontrak meningkat, sedangkan kepribadian individu dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat.

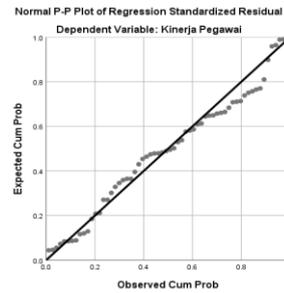
2) Hasil Uji Asumsi Klasik
a. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Gambar 1 menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal sebab memperlihatkan grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva yang berbentuk lonceng menghadap ke atas

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)



Gambar 2 menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana data berupa plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,056. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53448084
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.065
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 8

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas
(Tolerance dan Variance Inflation Factor)

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	Kepribadian Individu	0.654	1.5	
	Lingkungan Kerja	0.772	1.2	
	Komitmen Organisasional	0.636	1.5	

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber: Lampiran 8

Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode glesjer dan dengan grafik *scatterplot*. Hasil perhitungan statistik dengan metode glesjer disajikan pada tabel 8

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.210	.183		1.144	.257
	Kepribadian Individu	.033	.053	.100	.622	.536
	Lingkungan Kerja	.013	.048	.040	.267	.790
	Komitmen Organisasional	.009	.050	.031	.187	.852

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Lampiran 8

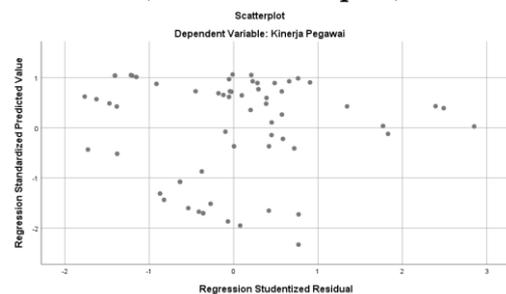
Tabel 5.9 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05)

yaitu sebesar 0,536; 0,790 dan 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Sedang
0,71 – 0,90	Kuat
0,91 – 1,00	Sangat kuat

absolute residual, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Pengujian melalui grafik *scatterplot* disajikan pada Gambar 3 berikut.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Grafik Scatterplot)



Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 9
Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,868. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak

diantara 0,71 – 0,90 ini berada pada tingkatan yang t kuat, berarti variabel kepribadian individu (X1), Lingkungan kerja (X2), komitmen organisasional (X3) dan kinerja pegawai (Y). memiliki kolerasi (hubungan) yang kuat.

4) Hasil Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai adjr^2 square $((\text{adjr}^2) = 0,741$ artinya bahwa sebesar 74,1 persen kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung dipengaruhi oleh variabel kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3) dan sisanya sebesar 25,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5) Hasil Uji F

Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{\text{sig}} 0,000 < 0,05$, Hal ini berarti bahwa, kepribadian individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3), mampu menjelaskan kinerja pegawai (Y) sehingga model dalam penelitian ini dikatakan layak dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Hipotesis.

6) Hasil Uji t

a. Pengaruh variabel Kepribadian Individu (X1) terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kepribadian Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Koefisien regresi β_1 (variabel Kepribadian Individu) sebesar 0,391, menunjukkan bahwa semakin

baik Kepribadian Individu maka akan meningkatkan Kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.

b. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak. Koefisien regresi β_2 (variabel Lingkungan Kerja) sebesar 0,174, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.

c. Pengaruh variabel Komitmen Organisasional (X3) terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Koefisien regresi β_3 (variabel komitmen organisasional) sebesar 0,447, menunjukkan bahwa meningkatnya komitmen organisasional maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Kepribadian Individu Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kepribadian individu

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung, hasil penelitian ini mempunyai makna bahwa semakin baik kepribadian individu akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016) menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa kesuksesan suatu organisasi atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian pegawai. Kepribadian individu merupakan salah satu faktor psikologi yang memberikan panduan umum untuk mengarahkan kepada kinerja yang efektif (Indarti *et al.*, 2014). Penelitian ini mendukung penelitian dari Muhsin dan Sutomo. (2017), Cavorina (2017), Sya'baniah, dkk (2019), Fatmala (2019), dan Rondo, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa kepribadian individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung, hasil penelitian ini mempunyai makna bahwa semakin baik lingkungan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Susilaningsih (2017:03) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja

yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Penelitian ini mendukung penelitian dari Josephine dan Harjanti (2017), Pratama (2017), Yuliantari dan Prasasti (2020), Sihaloho dan Siregar (2019), Kusumasari dan Lukiastuti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung, hasil penelitian ini mempunyai makna bahwa semakin meningkat komitmen organisasional maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2017:101) mengemukakan bahwa individu yang mampu meningkatkan kinerja adalah individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan tempat dimana ia bekerja sehingga individu tersebut akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan suatu organisasi, begitu pula sebaliknya komitmen yang rendah akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian dari Pristiwati dan Sunuharyo (2018), Lestari, dkk. (2017) Cahyani, dkk (2019) Frimayasa dan Lawu (2020) serta Sihombing (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian individu terhadap kinerja pegawai TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung Hal ini berarti semakin baik kepribadian individu, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasional, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian ini, maka dapat disarankan:

1. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung disarankan mampu meningkatkan indikator kepribadian individu yang memiliki rata-rata skor terendah terutama sikap mudah akur dan mudah bersepakat, dengan cara memperbaiki komunikasi antar pegawai maupun pegawai dengan atasan sehingga akan terjalin komunikasi baik dalam organisasi, dan

meningkatkan indikator lain yang masih kurang serta mempertahankan indikator dengan rata-rata skor tertinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung disarankan mampu meningkatkan indikator lingkungan kerja yang memiliki rata-rata skor terendah terutama penerangan, dengan cara melakukan pengecekan dan penggantian penerangan secara berkala disetiap ruang kerja sehingga kenyamanan pegawai tetap terjaga, dan meningkatkan indikator lain yang masih kurang serta mempertahankan indikator dengan rata-rata skor tertinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung disarankan mampu meningkatkan indikator komitmen organisasional yang memiliki rata-rata skor terendah terutama komitmen afektif, dengan meningkatkan rasa kepercayaan pegawai sebagai bagian keluarga dalam organisasi dan mendorong pegawai untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan organisasi, dan meningkatkan indikator lain yang masih kurang serta mempertahankan indikator dengan rata-rata skor tertinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Kencana

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P.1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Cahyani, Anggun., Sundari, Ocky., dan Dongoran, Johnson. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewamtara*. Vol 3 No1. Pp. 6-9
- Fatmala, Kiki., Lie, Darwin., dan Effendi. 2019. Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pasa Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*. Vol 5 No 1. Pp 66-75
- Frimayasa, Agtovia., dan Lawu, Suparman. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Equilibrium*. Vol 9 No 1. Pp. 36-47
- Hidayat, Rahmat., dan Cavorina, Anna. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*. Vol 1 No 2. Pp. 337-347
- Indarti, Sri., Hendriani, Susi., dan Mahda, Mutia. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Vol 22 No 01. Pp. 9-24.
- Josephine, Audrey., dan Harjanti, Dhyah 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*. Vol 5 No 3. Pp.15-23
- Kusumasari, Indra., dan Lukiastuti, Fitri. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. *Magisma Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol 8 No 1. Pp. 54-65
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Lestari, Dewi., Djaelani, Kodir., dan Slamet, Rachmad. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Café Toaststory* Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Unimas*. Vol 8 No 8. Pp. 69-78.
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/2316>
- Locke, E.A.1968. Toward A Theory of Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. Pp. 68-106
- Mohamed, M.S., dan Anisa, H. 2012. Relationship Between Organizational and

- Organizational Citizen Behavior. *Journal of Organization Behavior*. Vol 11 No 3. Pp. 7-12
- Mondy, R.Wayne., dan Martocchio, Joseph J. 2016. *Human Resource Management Fourteenth Edition*. Harlow: Pearson
- Muhsin, Nur., dan Sutomo. 2017. Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*. Pp 1-16
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieke Cipta
- Pratama, Aditya. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pristiwati, Martiyani., dan Sunuharyo, Bambang. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 61 No 4. Pp. 159-168
- Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta
- Rismawati., dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Prestasi Kerja Berorientasi* Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cv. Mandar Maju
- Robbins. dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat
- Rondo, David., Koleangan, Rosalina., dan Tawas, Hendra. 2018. Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol 6 No 4. Pp. 2848-2857.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihaloho, Ronal.D., dan Siregar, Hotlin. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol 9 No 2. Pp. 273-281.
- Sihombing, Edi.E. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Lawas Utara. *Jurnal LPPM UGN*. Vol 9 No 3. Pp. 2087-3131.

Susilaningsih. 2017. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta

Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sya'baniah, Suci.S., Saryono, Oyon., dan Herlina, Elin. 2019. Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol 1 No 4. Pp.162-177.

Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Yuliantari, Kartika., dan Prasasti, Ines. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*. Vol 4 No 1. Pp. 76-82.