

TESIS

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI BARAT**

MUHAMMAD AKBAR S

E012201003



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU
SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS
HASANUDDIN MAKASSAR**

2022

TESIS

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI BARAT

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister
Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Hasanuddin

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD AKBAR S

E012201003



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU
SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS
HASANUDDIN MAKASSAR**

2022

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI
BARAT**

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD AKBAR S


E012201003

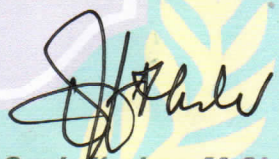
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam
rangka Penyelesaian Program Magister Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
pada tanggal **20 Desember 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,


Dr. Muhammad Yunus, MA
NIP. 195910301987031002


Dr. Syahribulan, M.Si.
NIP. 196009141987022001

Ketua Program Studi,
Ilmu Administrasi Publik,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Hasanuddin,


Dr. Suryadi Lambali, MA
NIP. 195901181985031006


Dr. Phil. Sukri, S.IP., M.Si.
NIP. 197508182008011008



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Muhammad Akbar S

NIM : E012201003

Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa Karya Tulis yang saya ajukan sebagai persyaratan menyelesaikan studi pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Hasanuddin adalah benar-benar karya asli saya sendiri. Saya akan bersedia menanggung segala tuntutan jika dikemudian hari ada pihak yang merasa dirugikan baik secara pribadi maupun tuntutan secara hukum yang berkaitan dengan karya tulis saya.

Makassar, 19 Desember 2022



Muhammad Akbar S

Abstark

MUHAMMAD AKBAR S. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Provinsi Sulawesi Barat (dibimbing oleh Muhammad Yunus dan Syahribulan).

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik purposive sampling. Populasi penelitian ini adalah Pegawai ASN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat, sehingga sampel dalam penelitian ini sebesar 51 responden. Analisis data diperoleh menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Uji Koefisien Korelasi menggunakan uji F (Uji Simultan), Uji T (Uji Parsial).

Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,806, artinya Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja secara bersama mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,652, maka nilai R² < 1 artinya 65,2% kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja. Sedangkan sisanya (36,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Perilaku Kerja Kinerja Pegawai*



Abstract

MUHAMMAD AKBAR S. The Influence of Organizational Commitment and Work Behavior on Employee Performance at the Investment and One-Service Service Office of West Sulawesi Province (supervised by Muhammad Yunus and Syahribulan).

The purpose of this study was to analyze the effect of Organizational Commitment and Work Behavior on Employee Performance at the Investment and One Stop Service Office of West Sulawesi Province. This type of research is quantitative research with survey research methods. In collecting data using purposive sampling technique. The population of this study were ASN employees at the Investment and One-Stop Service Office of West Sulawesi Province, so that the sample in this study was 51 respondents. Data analysis was obtained using the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression and Correlation Coefficient Test using the F test (Simultaneous Test), T Test (Partial Test).

The results of the research and data processing show that the two independent variables, namely Organizational Commitment and Work Behavior, simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of the correlation coefficient test show that the R value is 0.806, meaning that Organizational Commitment and Work Behavior together have a very strong relationship to Employee performance. While the results of the test for the coefficient of determination show that the R² value is 0.652, then the R² value <1 means that 65.2% of employee performance in the Investment and One Stop Services Office of West Sulawesi Province is influenced by Organizational Commitment and Work Behavior. While the rest (36.8%) is influenced by other variables outside the study.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Behavior Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat"

Tesis ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Magister Administrasi Publik Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M. Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan kepada penulis mengikuti pendidikan pada program S2 di Universitas Hasanuddin.
2. Dr. Phil. Sukri, S.I.P.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan kepada penulis mengikuti pendidikan pada program S2 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Hasanuddin.

3. Dr. Muhammad Yunus, MA selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membaca dan memberikan kritik serta perbaikan serta senantiasa memberikan motivasi dan nasihat kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan
4. Dr. Syahribulan, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis bagi kesempurnaan tesis ini.
5. Dr. Suryadi Lambali, MA. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis mengikuti pendidikan pada program S2 Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
6. Prof. Dr. Sangkala, M.Si. selaku penguji dalam seminar.
7. Prof. Dr. Moch. Thahir Haning, M.Si. selaku penguji dalam seminar.
8. Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si. selaku penguji dalam seminar.
9. Para dosen dan staf yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memotivasi, mendorong dan berdiskusi dengan penulis hingga menyelesaikan program studi pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik di Universitas Hasanuddin.
10. Ucapan terima kasih kepada seluruh informan yang berada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi

Barat atas kesediannya memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengambil data dalam rangka merampungkan penelitian.

11. Penulis berterima kasih secara istimewa atas segala doa, keikhlasan, cinta, kasih sayang, motivasi dan segala pengorbanannya untuk kesuksesan penulis, kepada kedua orang tua saya tercinta, ayahanda Sahabuddin dan ibunda Jumia S.Pd, serta seluruh keluarga besar saya yang tidak sempat saya sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas segala dukungan dan doanya selama ini.
12. Teman-teman dari kelas regelur angkatan 2020, teman-teman seperjuangan Jurusan Ilmu Administrasi Publik 2020. Penulis ucapkan terima kasih.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Demi kesempurnaan tesis ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tesis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 19 Desember 2022

Muhammad Akbar S

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	13
2.2 Dimensi Komitmen Organisasi	14
2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
2.4 Pengertian Perilaku Kerja	22
2.5 Pentingnya Perilaku Kerja.....	23
2.6 Indikator Perilaku Kerja	24
2.7 Definisi dan Pengertian Kinerja.....	26
2.8 Konsep Dan Teori Kinerja	29
2.9 Aspek-aspek Kinerja Pegawai	30
2.10 Hubungan Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai	34
2.11 Penelitian Terdahulu	36
2.12 Kerangka Pikir.....	38
2.13 Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
3.2 Lokasi Penelitian	44
3.3 Populasi,Sampel.....	44
3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	44
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	45
3.6 Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Kantor.....	59
4.2 Identitas Responden.....	64
4.3 Kondisi Pegawai	65
4.4 Deskripsi Data Atas Variabel	67
4.5 Hasil Uji Validitas	85
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	88
4.7 Analisi Data Penelitian.....	91
4.8 Hasil Uji Hipotesis.....	94
4.9 Pembahasan Umum.....	98
BAB V PENUTUP	111
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	51
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	64
Tabel 4.2 Aparat DPMPTSP Berdasarkan Umur	65
Tabel 4.3 Aparat DPMPTSP Berdasarkan Golongan	65
Tabel 4.4 Aparat DPMPTSP Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.5 Aparat DPMPTSP Berdasarkan JABATAN Struktural.....	66
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi	68
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Perilaku Kerja	72
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 4.9 Uji Validitas	81
Tabel 4.10 Uji Realibilitas	82
Tabel 4.11 Uji Kolmogorov Smirnov.....	83
Tabel 4.12 uji Multikolinieritas	85
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	86
Tabel 4.14 Statistik Deskriptif Variabel	87
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.16 Uji Koefisiensi Determinasi (R ²)	90
Tabel 4.17 Uji Signifikansi Simultan	91
Tabel 4.18 Uji Signifikansi Parsial.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	63
Gambar 4.2 Peningkatan Kapasitas Teknis ASN.....	107

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah suatu unit sosial yang dikordinasikan secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang. Yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinyu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Manusia merupakan sumber daya paling strategik yang dimiliki oleh suatu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusia yang menyebabkan berlangsungnya suatu organisasi (Siagian dalam Ardana, 2014:59).

Dalam sebuah organisasi pemerintah, Pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. UndangUndang

Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu juga menyiratkan amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri sipil yang berperan sebagai pelayan masyarakat, dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kinerja dalam suatu organisasi apapun sangat penting, apabila pegawai tidak memiliki kinerja maka organisasi tidak akan baik. Kinerja pegawai merupakan pusat perhatian pimpinan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, komitmen, perilaku, pengawasan, pendidikan dan lain-lain. Perilaku pegawai turut menentukan kinerja pegawai, oleh sebab itu pimpinan harus mampu mengendalikan pegawai. Mengendalikan maksudnya adalah mengarahkan perilaku pegawai kepada orientasi kelompok, yang pada gilirannya berkembang menjadi perilaku organisasional. Pengarahan yang demikian tidak mudah, terutama dalam organisasi yang besar dimana hubungan langsung yang bersifat individual antara pimpinan dan para bawahannya tidak selalu mungkin. Paling tidak, tidak mungkin untuk dilakukan setiap hari.

menurut Stephen P. Robins (2012:63) menjelaskan bahwa perilaku kerja merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu perusahaan yang terdapat dinamika kepemimpinan. Perilaku kerja meliputi kepribadian, harga diri, pemantauan diri, dan kecenderungan untuk menanggung risiko. Perilaku kerja lebih cenderung kepada pokok kepribadian, karena kepribadian menggambarkan perilaku seorang individu. Karakteristik mencakup perasaan malu, keagresifan, sikap patuh, kemalasan, ambisi, kesetiaan, dan sifat takut dan malu. Karakteristik ini bila diperagakan dalam sejumlah besar situasi, disebut ciri-ciri kepribadian. Semakin konsisten karakteristik itu dan semakin sering terjadi dalam berbagai situasi, maka disebut dengan perilaku.

Karakteristik tersebut dapat bersifat positif dan negatif. Karakteristik yang bersifat positif akan menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, namun sebaliknya karakteristik yang negatif akan merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu mereka harus dibina dan diberikan suatu motivasi. Motivasi yang dimaksud adalah motivasi menyangkut reaksi berantai, yaitu dimulai dari kebutuhan yang dirasakan, lalu timbul keinginan yang hendak dicapai, kemudian menyebabkan usaha-usaha mencapai keinginan tersebut, yang berakhir dengan pemuasan.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, terlebih dahulu kita harus memahami karakteristik yang melekat pada individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah

ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Hal ini didukung pendapat Robbins (2001:40) yang menyatakan bahwa dasar dari perilaku individu adalah karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran. Karakteristik biografis, yaitu karakteristik biografis adalah umur, gender atau jenis kelamin, dan status kawin memengaruhi perilaku individu. Semakin produktif usia individu maka semakin positif perilaku individu dan sebaliknya. Demikian pula dengan jenis kelamin dan status kawin akan memengaruhi perilaku individu.

Akan tetapi meskipun pengarahan itu tidak mudah, setiap pimpinan harus melakukannya. Kegagalan melakukan hal ini akan berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi, yang apabila terjadi akan berarti tidak tercapainya tujuan-tujuan pribadi daripada para anggota organisasi yang bersangkutan. Perilaku pegawai didasarkan pada perilaku organisasi dimana perilaku organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku.

Komitmen pegawai terhadap organisasi sangat diperlukan untuk menciptakan iklim kerja yang profesional. Komitmen dapat diartikan sebagai sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen individu terhadap organisasi ini dipandang penting karena pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah

disepakati dalam organisasi.

Michael Armstrong dan Duncan Brown (2006:54) menjelaskan komitmen organisasi adalah “*Organizational commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf*”. Pandangan ini memperkuat sudut pandang kita soal penerapan komitmen, apa itu? Komitmen soal integritas kita, soal kompetensi kita, soal loyalitas, soal totalitas, dan soal bagaimana kita berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Untuk membangun komitmen individu terhadap organisasi dapat dilakukan melalui pendekatan lunak dan pendekatan keras. Pendekatan lunak dilakukan dengan menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Hal ini dilakukan dengan cara melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan membangun kultur organisasi yang berbasis *teamwork* dan kepercayaan. Ekspansi keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan adalah inti dari rencana komitmen. Selanjutnya pendekatan keras yang dilakukan berkaitan dengan 3 faktor yang saling berkaitan yakni :system rekrutmen dan seleksi, system pelatihan, system pengembangan.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan Organisasi, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor – faktor sebagai berikut menurut Newstrom (dalam Wibowo 2016:435).

- a. Inhibiting factors (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
- b. Stimulating factors, (faktor perangsang) : kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Pegawai yang berkomitmen terhadap Organisasi akan bertanggung jawab pada tugasnya dan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan Organisasi lebih kecil dibandingkan dengan Pegaawai yang level komitmennya lebih rendah.

pelayanan publik adalah segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya merupakan tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat maupun daerah dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Salah satu upaya pemerintah dalam rangka perbaikan dalam pelayanan adalah dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 138 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut pada intinya mewajibkan

pemerintah daerah melakukan kegiatan antara lain: Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan PTSP Daerah. Penyelenggaraan PTSP Daerah bertujuan: a. meningkatkan kualitas PTSP, mewujudkan perlindungan dan kepastian hukum kepada masyarakat; b. memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan prima; dan c. meningkatkan kemudahan berusaha dan daya saing daerah.

Sasaran penyelenggaraan PTSP Daerah yaitu terwujudnya PTSP yang cepat, mudah, transparan, pasti, sederhana, terjangkau, profesional, berintegritas, dan meningkatkan hak masyarakat untuk mendapatkan pelayanan Perizinan dan Nonperizinan

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat merupakan salah satu perangkat pemerintah daerah di Pemprov Sulbar yang menerapkan sistem pelayanan satu pintu yang dapat dilihat pada Peraturan Gubernur Sulawesi Barat No. 14 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Sulawesi Barat. DPMPTP Provinsi Sulawesi Barat sebagai instansi yang khusus bertugas memberikan pelayanan mengenai perizinan yang langsung bersinggungan kepada masyarakat, ini tertuang di Peraturan Menteri PAN dan RB No. 22 Tahun 2022 tentang jabatan fungsional Penata Perizinan yaitu melaksanakan penataan pelayanan perizinan, perizinan berusaha dan non perizinan kepada masyarakat. pada dasarnya dapat dikatakan sebagai terobosan baru atau inovasi manajemen pemerintah daerah yang

diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Yang tentunya selaras dengan Misi DMPTSP Sulawesi Barat yaitu Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, Modern, dan Terpercaya dan misi keempat Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inovatif dan Berdaya Saing Tinggi.

Tentunya dalam mencapai itu semua memerlukan Sumber daya Manusia yang berkualitas karena keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan, ketrampilan dan kebijaksanaannya dalam pengambilan keputusan serta mengelola sumber daya yang ada.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Raduan et al., (2006) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas. inggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005:282) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Berdasarkan hasil Observasi Awal yang peneliti lakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat". ternyata kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator-indikator, sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan rendah,

Contoh: masih banyaknya pegawai yang beristirahat lebih dari jam istirahat yang telah ditentukan. Berdasarkan pengamatan peneliti, peneliti melihat pegawai kembali masuk kantor setelah beristirahat sekitar pukul 14.00 atau bahkan mendekati jam pulang pada pukul 15.00 sedangkan jam istirahat hanya sampai pukul 13.00.

2. Kuantitas pekerjaan pegawai rendah, mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan.

Contoh: banyaknya pekerjaan yang diselesaikan tidak mencapai target yang diperintahkan.

Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi yang belum sepenuhnya dilakukan dengan baik oleh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat”.antara lain:

1. Perilaku pegawai berbeda-beda, sehingga kemampuan menyelesaikan pekerjaan pun berbeda

Contoh: pada faktor pendidikan, banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang cocok dengan latar belakang pendidikannya.

2. Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda, mengakibatkan pegawai bersaing dalam mengembangkan karier.

Contoh: perilaku pegawai yang satu tidak sama dengan perilaku pegawai yang lain. Hal ini karena kemampuan dan pengetahuan

pegawai yang berbeda.

3. Kurangnya hubungan emosional terhadap organisasi, contohnya banyak pegawai yang hanya mementingkan kebutuhan pribadinya dibandingkan dengan kebutuhan Organisasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dibahas diatas, peneliti tertarik dan berkeinginan meneliti lebih jauh tentang Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi, khususnya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat, dengan judul :**“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penulisan ini, penulis merumuskan masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil yang baik, berdasarkan latar belakang masalah yang digunakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat
2. Bagaimana Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat

3. seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. menganalisis mengenai Pengaruh Perilaku Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
2. menganalisis mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
3. menganalisis mengenai Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Administrasi Publik khususnya mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan perilaku Kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pemikiran terhadap pemecahan masalah mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi (dalam Wirawan 2013:713). Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins (2008) menyatakan komitmen organisasi, diartikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kebanyakan riset telah berfokus pada keterlibatan emosi pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai – nilainya sebagai ‘standar emas’ bagi komitmen pekerja. Colquitt, dkk (dalam Wibowo 2016:430) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Wibowo (2016:430) menerangkan komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Menurut Robbins (2008:100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:108), ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Affective commitment

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Kedekatan emosional, bekerja lebih keras, hasil pekerjaan yang lebih baik, mendukung kebijakan organisasi, organizational citizenship, melakukan internal

Whistle-blowing, berkolerasi negatif dengan stres, punya hubungan dengan self-reported.

2. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Bertahan pada organisasi, membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik, merasa rugi jika meninggalkan organisasi.

3. *Normative commitment*

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, berhubungan positif dengan hasil kerja, berolerasi negative dengan stres, organizational citizenship.

Schermerhorn, dkk (dalam Wibowo 2016:431) mengenalkan adanya dua tipe komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Rational commitment* mencerminkan perasaan bahwa pekerjaan memenuhi kepentingan finansialnya, pengembangan, dan profesionalnya.

- b. *Emotional commitment* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan adalah penting, berharga dan memberi manfaat pada orang lain.

Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2016:431) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen, yaitu :

- a. *Affective commitment* mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan *affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.
- b. *Continuance commitment* mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya.
- c. *Normative commitment* mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Hope dan Player (dalam Wibowo 2016:432) mengintrodukir adanya dua tipe komitmen bersumber dari pandangan Chris Argyris, yang dinamakan *external commitment* dan *internal commitments*.

- a. *External commitment* adalah komitmen yang mengarahkan orang untuk

memenuhi kewajiban kontraktual yang ditentukan oleh pihak lain, dan dimana tujuan kinerja mengalir dari atas ke bawah.

- b. *Internal commitment* memberikan kesempatan kepada individu untuk mendefinisikan rencananya sendiri dan tugas yang diperlukan untuk memenuhi mereka, dan sifatnya partisipatif, datang dari dalam individu, dan menyerahkan pada orang untuk mengambil resiko dan menerima tanggung jawab atas tindakan mereka.

Colquitt, dkk (dalam Wibowo 2016:432) mempunyai pandangan yang sama tentang tipe komitmen organisasional. Mereka menambahkan *affective commitment* sebagai *emotion-based*. *Continuance commitment* sebagai *cost-based*, dan *normative commitment* sebagai *obligation-based*.

- a. *Affective commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional dan pelibatan dengan organisasi.
- b. *Continuance commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Alasan *cost-based* untuk tetap tinggal, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi serta kepentingan keluarga.
- c. Alasan *normative commitment* adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Demikian pula Newstrom (dalam Wibowo 2016:432) mengemukakan

adanya tiga tipe komitmen organisasional.

- a. *Affective commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
- b. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai komitmen karena sistem keyakinan orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab.
- c. *Continuance commitment* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar. Manajer perlu berhati – hati pada tingkat masing – masing tipe komitmen bagi pekerja, dan bekerja memperkuat masing masing tipe untuk pekerja yang efektif.

Berdasarkan uraian diatas, maka dimensi dari komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Allen & Meyer, 1997 (dalam Anggara 2010:261) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Hal yang termasuk ke dalam karakteristik

organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara menyosialisasikan kebijaksanaan organisasi tersebut. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional, variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat, pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.

Adapun dalam Mangkuprawira (2003:238) terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan.

- a. Faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek - aspek kondisi sosial ekonomi, keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian dan gender.
- b. Faktor ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya derajat komitmen tertentu antara lain adalah keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi. Selain itu juga dipengaruhi faktor – faktor manajemen rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kompensasi, manajemen kinerja, manajemen karier dan fungsi *control* atasan dan sesama rekan kerja.

Wibowo (2016:433) menyatakan masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda;

- a. *Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya

dan kesuaian nilai.

- b. *Continuance commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang memengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternative pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas tertentu. *Continuance commitment* akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternative pekerjaan.
- c. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract*. *Personal contract* merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain. *Psychological contract* mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

Sementara itu, McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo 2016:433) memandang komitmen organisasional sebagai *loyalitas organisasional*. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui:

- a. *Justice and support* (keadilan dan dukungan); *affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai – nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral.
- b. *Shared values* (nilai bersama); menunjukkan identitas orang pada

organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai – nilai mereka sesuai dengan nilai – nilai dominan organisasi.

- c. *Trust* (kepercayaan); kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko.
- d. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional); pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika social, dan tata ruang fisik.
- e. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas social pekerja dengan organisasi.

Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor – faktor sebagai berikut menurut Newstrom (dalam Wibowo 2016:435).

- a. *Inhibiting factors* (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
- b. *Stimulating factors*, (faktor perangsang) : kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan bertanggung jawab pada tugasnya dan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang level komitmennya lebih rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka faktor – faktor mempengaruhi komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *locus of control*, *alternative pekerjaan*, *Psychological contract*. *Psychological contract* ada didalam *Job Insecurity*.

2.4 Pengertian Perilaku kerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan berkerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang – orang yang bekerja. Menurut Bond dan Fried Meyer (1987: 40) perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-

perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan atau situasi kerja.

Perilaku kerja menurut Robbins (2002: 35 dan 39) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

Definisi perilaku kerja menurut penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan perilaku – perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas – tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

2.5 Pentingnya Perilaku Kerja

Bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif. Menurut S₁₃ (2002), ada delapan paradigma di tingkat perilaku kerja yang membuahkan delapan perilaku kerja utama yang sanggup menjadi basis₁₀ silan baik di tingkat pribadi, organisasional maupun sosial, yaitu: bekerja tulus, bekerja tuntas, bekerja benar, bekerja keras, bekerja serius, bekerja kreatif, bekerja unggul, dan bekerja sempurna.

Perilaku kerja sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan di

tingkat pribadi, organisasional maupun sosial. Oleh karena itu melalui delapan paradigma perilaku kerja utama ini yang disusun oleh Sinamo (2002) diharapkan akan membentuk suatu perilaku kerja yang konsisten dan positif di dalam setiap kehidupan bekerja.

2.6 Indikator Perilaku kerja

Indikator menurut kamus *Oxford* (2000: 690) *is a sign that shows you what something is like or how situation is changing*. Yang artinya yaitu suatu petunjuk atau tanda yang menunjukkan bagaimanakah dengan suatu keadaan atau bagaimana suatu situasi berubah – ubah. Di dalam perilaku kerja juga terdapat indikatornya, dimana indikator tersebut merupakan hal – hal yang dapat mengukur sampai sejauh mana perilaku kerja dapat berperan di tempat kerja.

Menurut Anthony & Jansen (1984: 41) ada empat macam indikator yang benar-benar mempengaruhi perilaku kerja yaitu: *getting along*, *doing the job*, dan *being dependable*.

1. *Getting along* (keramahtamaan), Yang memiliki arti yaitu ramah terhadap satu dengan yang lainnya. Contohnya yaitu seperti hubungan dengan antar para pekerja dan atasan. Hal ini berarti bahwa suatu hubungan yang ramah dapat mempengaruhi perilaku kerja antar pekerja dan atasan.
2. *Doing the job* (melakukan pekerjaan contoh: kualitas pekerjaan) yang berarti melakukan suatu pekerjaan harus dilakukan dengan baik agar dapat mengukur suatu kualitas pekerjaan yang sesuai

dengan bidangnya .

3. *Being dependable* (dapat diandalkan dalam hal ini contohnya ketepatan waktu) Yang artinya seorang pekerja harus bisa diandalkan contoh seperti ketetapan waktu untuk masuk kerja atau menghadiri rapat .

Bryson et al. (1997: 41 dan 42) berpendapat ada empat indikator yang mempengaruhi perilaku kerja yaitu: yang pertama yaitu *cooperativeness – social skills, work quality, work habits dan personal presentation*.

1. *Cooperativeness – Social skills* (kemampuan berhubungan sosial) Yang memiliki arti yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.
2. *Work quality* (kualitas pekerjaan) yang artinya para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai.
3. *Work habits* (kebiasaan kerja) yang memiliki arti kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif di tempat kerja.
4. *Personal presentation* (pengendalian diri contoh: tidak menjadi mudah marah atau agresif dan tidak berperilaku aneh) yang artinya di tempat kerja harus dapat mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja.

Sedangkan menurut Tsang & Chiu (2000: 41 dan 42) ada tiga indikator penting yang mempengaruhi perilaku kerja yaitu: *social behavior*, *vocational skill*, dan *general behavior*.

1. *Social behaviors* (hubungan sosial) yaitu dapat menunjukkan perilaku sosial yang sesuai dengan aturan dan norma yang ada di tempat kerja
2. *Vocational skills* (keahlian atau kemampuan berdasarkan kejuruan), menurut Oxford (2000: 1506) *vocational skills is connected with the skills, knowledge. That you need to have in order to do a particular job*. Yang artinya hal tersebut berhubungan dengan kemampuan atau pengetahuan. Dan hal tersebut dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Contohnya yaitu kemampuan kejuruan memasak dibutuhkan oleh seorang koki sehingga keahlian memasaknya yang sesuai dengan kejuruan yang diambil diperlukan di tempat dia bekerja.
3. *General behavior* (perilaku umum) yang memiliki arti perilaku umum yang ditunjukkan akan dapat diketahui untuk mendeteksi perilaku kerja para karyawan

2.7 Pengertian Kinerja

Kinerja secara etimologis, kinerja berasal dari kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan (2) memenuhi atau menjalankan suatu (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang

diharapkan oleh seseorang.

Usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin tidak cukup hanya dengan meyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus mempunyai motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-potensi yang ada serta memahami hal-hal yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan yang relevan dan pembinaan-pembinaan secara lebih manusiawi. Kemudian untuk lebih jelasnya peneliti akan menguraikan tentang pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut pendapat August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari definisi diatas mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kinerja seseorang dari sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan. Agar lebih memperjelas mengenai pengertian kinerja menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh Faustino C Gomes (1997:135) dalam buku Manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Performance sebagai “..the record of outcomes produced on a specified or activity during a specified time periode” (catatan

outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu).

Agar lebih memeperjelas mengenai pengertian kinerja, peneliti akan mengutip pengertian kinerja menurut Rival dan Basri (2005:14) dalam buku *Performance Appraisal* merupakan kinerja bahwa:

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengertian kinerja yang dikemukakan di atas menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas. Selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:67) dalam buku mengemukakan bahwa:

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, bahwa dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Untuk menilai suatu kinerja pegawai bagus atau tidaknya dan sesuai dengan standar prosedur yang telah ditentukan harus diadakan penelitian kinerja. Penelitian kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah

dicapai kemudian dibandingkan pula dengan tujuan yang telah dicapai kemudian dibandingkan pula dengan tujuann yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan/hukum (*reward/punishment*), akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

2.8 Konsep dan Teori Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Dalam kamus bahasa Indonesia dikeemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah (1999:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa:

“Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk,

fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Setiap organisasi atau individu tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (1999:2) yang mengartikan kinerja sebagai,

“hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mendapat tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

2.9 Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang didalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan hasil produksi. Namun yang menjadi masalah pada saat ini yaitu apa yang menjad alat ukur dari suatu kinerja pegawai itu sendiri. Berikut ini dimensi-dimensi kinerja pegawai peneliti mengutip faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut T.R Mitchell yang dikutip Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja (2001:51), menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*quality of work*)

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah kesitimewaan dari produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dengan demikian memberikan kepuasan atau penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.

2. Ketepatan waktu (*promptness*)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu target yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mungkin. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

3. Inisiatif (*inisiative*)

Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya. Maksudnya agar bawahan menjadi aktif berusaha tidak bergantung pada atasannya.

4. Kemampuan (*capability*)

Kemampuan pegawai yaitu kecakupan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organisasi secara vertikal maupun horizontal. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap berada ditangan pemimpin. Akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan hubungan-hubungan yang semakin harmonis. Juga menimbulkan perasaan-perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) yang mengatakan bahwa indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Perbaikan Tahun 2020—2021 di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.

No	Tujuan	Sasaran
1	Mewujudkan penanaman modal yang berkualitas, berdaya saing dan berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya penanaman modal yang berkualitas, berdaya saing dan berkelanjutan 2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penanaman Modal 3. Meningkatnya Arus investasi di Sulawesi Barat 4. Meningkatnya Pengelolaan Organisasi 5. Meningkatnya Ketersediaan Regulasi Penanaman Modal 6. Meningkatnya Ketersediaan Data Potensi Penanaman Modal 7. Meningkatnya promosi dan kerjasama dalam rangka penanaman modal 8. Meningkatnya Nilai Investasi berskala nasional (PMDN/PMA

		<ul style="list-style-type: none"> 9. Meningkatnya Kepuasan Terhadap Penyelenggaraan PTSP 10. Meningkatnya Realisasi Penanaman Modal 11. Meningkatnya Daya Serap Tenaga Kerja 12. Meningkatnya Implementasi Sistem Pelayanan Informasi dan Perizinan Secara Elektronik
2	Meningkatkan Kapasitas Kelembagaan dan Kualitas ASN untuk Penerapan Pemerintahan yang Baik	<ul style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup DPMPTSP 2. Meningkatnya Pengelolaan TataLaksana Lingkup DPMPTSP 3. Meningkatnya PengelolaanData/Informasi Lingkup DPMPTSP 4. Meningkatnya PengelolaanKeuangan Lingkup DPMPTSP

2.10. Hubungan Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keterkaitan dari perilaku kerja dengan kinerja pegawai, yaitu perilaku kerja merupakan suatu fungsi dari interaksi sesama individu dengan lingkungannya yang dapat mempengaruhi terhadap efektivitas kerja didalam organisasi yang efektif seorang pemimpin mempunyai kewajiban untuk dapat memahami setiap perilaku pegawai, karena hasil dari setiap perilaku organisasi yang diharapkan adalah hasil kerja yang efektif artinya setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar waktu yang ditentukan.

Peneliti mengutip dari para ahli mengenai teori yang ada hubungannya dengan masalah yang dihadapi yaitu perilaku organisasi

menurut P. Robbins dan A. Jugde (2008:12) perilaku organisasi adalah :
“Studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja perusahaan”.

Melalui perilaku kerja pimpinan dituntut untuk memberikan kepercayaan yang lebih besar pada kecakapan dan pengetahuan pegawai, dan meniadakan rintangan-rintangan yang dikiranya adalah terbangunnya suatu tim kerja dimana pegawai menjadi sumber daya manusia yang dimanfaatkan secara penuh.

Kinerja pegawai merupakan bagian dari kelompok pada akhirnya menjadi bagian dari kinerja organisasi. Didalam organisasi yang efektif, seorang pimpinan mempunyai kewajiban untuk dapat memahami setiap pegawai karena hasil yang diharapkan dari setiap perilaku organisasi adalah kinerja.

Teori administrasi yang merupakan suatu yang mendasar pada perilaku kerja sama manusia didalam kelompok kerja, pada akhirnya ada dalam lingkungan organisasi yang disebut perilaku organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan ditentukan oleh sejauhmana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi.

hubungan antara perilaku kerja dengan kinerja pegawai sangatlah erat, dimana perilaku kerja itu diperlukan melaksanakan seluruh kegiatan di dalam organisasi itu sendiri yang telah ditetapkan dalam menciptakan hasil kerja yang baik.

Tingkat komitmen, baik komitmen organisasi terhadap karyawan,

maupun antara karyawan terhadap Organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

Wright (1992) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual Pegawai.

3.10. Penelitian Terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Hasil Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian Tesis	Relevansi	Perbedaan
1	Nasrul Wathon Zulian Yamit, (2005) ISSN :1410-901 8	Faktor individu, budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai	Sama sama Meneliti tentang Perilaku Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.	Menggunakan Variabel faktor individu dan budaya organisasi sebagai variabel independen
2	Linda Kartini Ticoalu (2013) ISSN 2303-1174	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai	Sama sama Meneliti tentang Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.	Menggunakan variabel Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel independen
3	Ismiyanto Bambang Riyadi (2014) ISSN : 085-1442	Perilaku pemimpin, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan	Sama sama Meneliti tentang Perilaku Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel	Menggunakan Variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen

		kinerja karyawan.	terhadap kinerja Pegawai	terikat.	
4	Suwardi, Joko Utomo, (2011) ISSN: 14411-1799	motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai	Sama sama Meneliti tentang Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.	Menggunakan Variabel Motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen
5	Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih (2012) ISSN: 2086-3802	Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai	Sama sama Meneliti tentang Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.	Menggunakan Variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional sebagai variabel independen

3.11. Kerangka Pikir

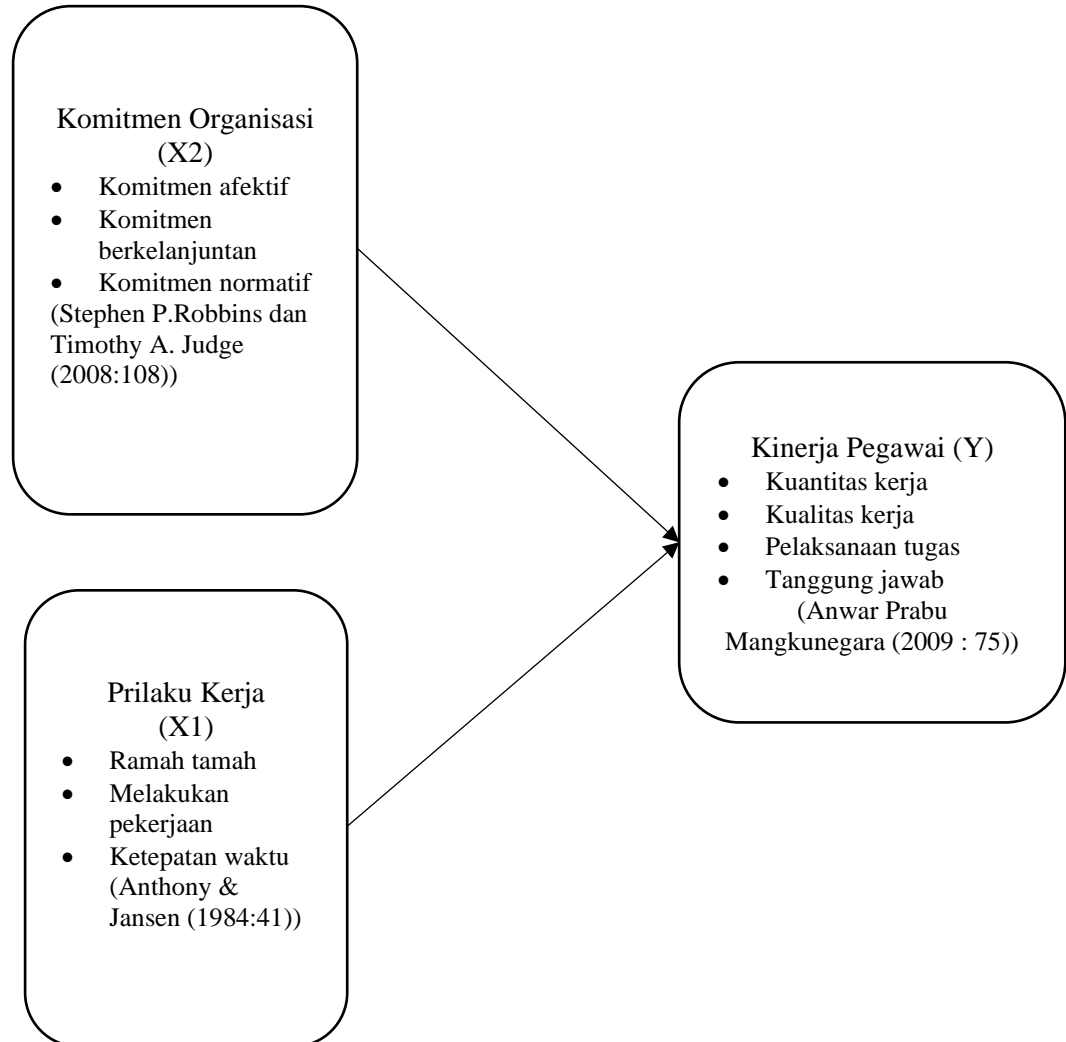
Bagi setiap organisasi, kinerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam instansi, dan dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perilaku kerja yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat

lah penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mendapatkan perilaku kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, dibutuhkan hubungan yang baik antar pekerja dengan pimpinan. Menurut Robbins (2002 : 35 dan 39) Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Sebab kinerja organisasi yang baik akan sangat ditentukan perilaku kerja karyawan dalam organisasi. Sedangkan kinerja karyawan ditentukan perilaku kerja karyawan dalam organisasi. Semakin positif perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam kerja akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika perilaku yang ditunjukkan negatif, akan menurunkan kinerja organisasi. Maka dalam hal kehidupan berorganisasi, perilaku kerja biasanya diarahkan untuk menghasilkan prestasi kerja (Gibson *et, al* 1996). Oleh karena itu perilaku kerja yang positif, yang ditandai dengan tingginya motivasi kerja karyawan akan ditunjukkan dengan makin baiknya hasil kerja karyawan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas (Siagian 1995).

Faktor penting lainnya yang dapat mendukung instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, baik perseorangan

maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2008:99) Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Raduan et al., (2006) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas.

dan berikut ini skema Paradiqma dari penelitian yang dilakukan



Gambar 2.2
Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dikarenakan bentuk masih dugaan yang perlu dibuktikan kebenarannya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris diperoleh melalui pengumpulan data (Loghan,2014:556)

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (H_0):

“tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai”

2. Hipotesis Alternatif (H_a):

“ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai”