# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kerjasama orang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan mau terlibat dengan peraturan yang ada. Karena organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktivitas dan kerjasama.

Organisasi akan sangat tergantungan pada bagaimana pegawai berperilaku dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Pegawai memiliki karakter yang berbeda satu sama lain, meskipun memiliki tugas yang sama namun proses yang dijalankan senantiasa akan berbeda, hal ini dilatar belakangi oleh berbagai hal, misalnya tingkat kecerdasan, gairah kerja dalam mengerjakan sesuatu hal, perilaku pegawai, lingkungan kerja yang nyaman, problematika yang sedang dialami, dan masih banyak lagi hal-hal yang mempengaruhi seseorang dalam berperilaku di dalam sebuah organisasi.

Ada dua macam organisasi yaitu organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah atau swasta. Organisasi pemerintah yaitu organisasi yang melayani kepentingan masyarakat atau publik, sedangkan organisasi non pemerintah yaitu organisasi milik swasta yang mencari keuntungan.

Dewasa ini, baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah atau swasta dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya akan selalu dihadapkan pada tantangan yang cukup besar, sehingga membutuhkan kerja keras dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Keberhasilan suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah didalam mencapai tujuan perlu didukung oleh adanya pegawai yang memiliki kemapuan, keterampilan, disiplin dan tanggung jawab bersama.

Suatu instansi pemerintah memerlukan tenaga kerja yang profesional serta memiliki keahlian yang tinggi untuk menghadapi berbagai peluang dan tantangan di masa yang akan datang. Salah satu unsur yang sangat mempengaruhi dan mempunyai peranan penting dalam konteks tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini dapat dimengerti, karena bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki organisasi apabila tidak ditunjang dengan pegawai yang terampil dan mempunyai kualitas kinerja yang tinggi dapat dipastikan bahwa hasil yang akan dicapai tidak akan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu pokok pengorganisasian lebih ditujukan kepada pencapaian tujuan organisasi melalui upaya-upaya peningkatan efisiensi, efektivitas dan kinerja baik individu-individu bersangkutan maupun organisasi secara keseluruhan. Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya. Pelaksanaan proses pengorganisasian yang sukses akan membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Proses ini akan tercermin pada struktur organisasi yang mencakup aspek-aspek penting organisasi dan proses pengorganisasian seperti, pembagian kerja, departementalisasi (pengelompokan kegiatan kerja), hierarki manajemen, saluran komunikasi, dan sebagainya. Kedudukan sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Adanya sumber daya manusia karena adanya perilaku organisasi yang dimana perilaku organisasi merupakan elemen penting sebagai penggerak kegiatan organisasi.

Perilaku manusia merupakan suatu kegiatan atau interaksi individu dengan lingkungannya. Setiap orang akan melakukan perilaku yang berbeda dalam kehidupannya sehari-hari, sehingga ketika individu memasuki dunia organisasi maka karakteristik yang dibawanya adalah kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya.

Menurut Mifta Thoha dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* (2014:5) mengemukakan pengertian perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Perilaku organisasi pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang di dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Pada akhirnya ilmu perilaku ini juga memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan yang dreskriptif untuk usaha mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Secara komprehensif dapat dikatakan perilaku organisasi tersebut berkenaan studi tentang apa yang dilakukan orang-orang dalam satu organisasi dan bagaimana perilaku individu atau kelompok mempengaruhi kinerja dari organisasi. Dalam kaitan ini maka ruang lingkup perilaku organisasi berkenaan dengan perilaku individu atau perorangan, perilaku kelompok dan struktur organisasi yaitu perilaku individu dan perilaku kelompok mempengaruhi organisasi dan organisasi mempengaruhi perilaku individu dan perilaku kelompok. Sehingga bahan kajian dalam perilaku organisasi meliputi sikap dan persepsi manusia, dalam hal ini sikap pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, terhadap rekan sekerja, pimpinan, dan sebagainya, serta perilakunya dalam konflik kerjasama, komunikasi, motivasi dll.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab, tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kenerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiiki kemampuan, keinginan usaha supaya setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat di dalamnya. Sedangkan menurut Mangkunegarakinerja adalahhasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Untuk mengetahui kinerja suatu organisasi harus di ukur melalui pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan. Pengukuran kinerja mencakup penilaian indikator kinerja sasaran yang tertuang dalam formulir Pengukuran Kinerja (Form. PK). Pengukuran Kinerja didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk presentase, indeksrata-rata, angka dan jumlah. Presentase pencapaian rencana tingkat capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang semakin baik.

Kinerja organisasi akan tercapai dengan baik dengan adanya suatu kerjasama yang terjalin diantara para anggota organisasi. Dengan kerjasama para anggota organisasi tentunya proses pencapaian tujuan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Tetapi setiap hubungan kerja dan kerjasama itu melibatkan lebih dari satu orang dan memungkinkan akan menimbulkan permasalahan. Hal ini disebabkan karena setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda, begitu pula antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya. Artinya pemimpin organisasi memiliki tugas untuk memadukan perbedaan karakteristik setiap pegawai dan pegawai lainnya, serta pemimpin organisasi dituntut untuk memahami setiap perilaku pegawai, karena hasil dari setiap perilaku organisasi yang diharapkan adalah hasil kerja yang efektif artinya setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah di tentukan.

Kinerja pegawai pada gilirannya akan meningkatkan kreadibilitas pegawai kerena bagaimanapun juga hal tersebut menempati posisi yang cukup strategis sebagai parameter untuk mengukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang bagi para pemimpin, karena hasil dari setiap perilaku organisasi yang diharapkan adalah hasil kerja yang efektif artinya setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar waktu yang telah ditentukan serta bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi.

Demikian halnya dengan Kecamatan Panyileukan Kota Bandung apabila pemimpin dapat mengetahui dan memahami perilaku setiap pegawainya maka akan memudahkan pemimpin untuk dapat mengarahkan langsung setiap pegawainya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan perilaku pegawainya.

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai kondisi *Existing* Kecamatan Panyileukan dalam proses pembuatan E-KTP yang telah peneliti amati mengenai pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung dalam pengurusan atau pembuatan E KTP, Peneliti melihat sesuai dengan kondisi existing langsung di Kecamatan Panyileukan bahwa pembuatan E-KTP masih belum maksimal sesuai dengan apa yang telah dirumuskan pada Latar belakang ini

Kecamatan Panyileukan Kota Bandung adalah salah satudari 30 Kecamatan yang berada di Kota Bandung dan mewadahi 4 kelurahan yaitu, Cipadung kulon, Cipadung Wetan, Cipadung Kidul dan Keluran Mekar Mulya.Kecamatan di pimpin oleh seorang Kepala Kecamatan (Camat) yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan Panyileukan ini mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan dari Walikota kepada Camat untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Sedangkan fungsi Kecamatan Panyileukan antara lain mengkordinasikan pemberdayaan masyarakat, Mengkordinasikan ketentraman dan ketertiban umum, Mengkordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundangan-undangan, mengkordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, Membina Pemerintahan kelurahan di wilayah kerjanya. Kecamatan Panyileukan Kota Bandung mempunyai pegawai sebanyak 24orang,dan semua pegawai berkedudukan sebagai pegawai negri sipil.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi kecamatan khususnya mengenai pembuatan E-KTP agar dapat terlaksana dengan efektif, efisien dan akuntabel, Kecamatan Panyileukan berpedoman pada dokumen perencanaan yang terdapat pada RPJMD 2013-2018, RENSTRA Kecamatan Panyileukan 2013-2018serta Penetapan Kinerja Tahun 2014, selain itu dengan berpedoman pada Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 yang mengatur tentang Pokok-pokok Kepegawaian dandengan pasal 6 perpres No.26 Tahun 2009 tentang penerapan KTP berbasis Nomor Induk Kependudukan secara Nasionalmaka diharapkan semua pegawai di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung Bandung dapat memahami tentang kedudukan, kewajiban dan hak mereka agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kinerja pegawai pun menjadi tinggi.

Berdasarkan penjajagan yang peneliti lakukan pada Kecamatan Panyileukan Kota Bandung, Peneliti menemukan permasalahan tentangmasih rendahnya kinerja pegawai terlihat dari dimensi rendahnya kinerja pegawai adalah berikut

1. ***Capability***(Kemampuan) Kurangnya kemampuan yang dimiliki Pegawai Kecamatan Panyileukan Kota Bandungdalam melakukan pelaksanaan pembuatan E-KTP hal ini terlihat dari pekerjaan yang dihasilkan pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Karena kurangnya pemahaman tentang penggunaan teknologi dan latar belakang pendidikan pegawai di Kecamatan Panyileukan yang masih dibawah standar seperti lulusan SMA dan lulusan SD masih ada sebanyak 3 pegawai. (Sumber:Renstra(2013-2018) Kecamatan Panyileukan)
2. ***Quality of Work*** (Kualitas Kerja) yang berkaitan dengan mutu hasil kerja pegawai Kecamatan Panyileukan belum memuaskan hal ini dapat dilihat dari resntra tahun 2013-2018 yang ada di Kecamatan Panyileukan yaitu dengan penilaian ikm (indeks kepuasan masyarakat) pada tahun 2013 yang menilai kualitas Kecamatan dan Kecamatan Panyileukan Kota Bandung mendapatkan nilai ikm sebesar 77,34 termasuk dalam tahap pembuatan E-KTP Sedangkan itu sasaran yang harus dicapai dalam meningkatkan kualitas kerja lebih dari itu agar bisa terus memicu setiap pegawai bekerja lebih baik. (Sumber : Renstra 2013).

Masalah tersebut diatas, peneliti menduga disebabkan oleh rendahnya Perilaku Organisasi yang dimiliki pegawai sehingga berdampak terhadap pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari:

1. Manusia berbeda perilaku, setiap pegawai memiliki perilaku yang berbeda karena kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai pun berbeda-beda saat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai Kecamatan Panyileukan masih memiliki keahlian yang kurang disebabkan oleh jarangnya Kecamatan Panyileukan mengadakan diklat atau pelatihan bagi para pegawai yang memiliki keahlian yang kurang dan tingkat pendidikan yang rendah.
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang bebeda beda sesuai dengan apa yang menjadi tujuan hidupnya, dan bertindak sesuai dengan tujuannya karena setiap orang mempunyai motif dalam hidupnya berbeda - beda, Hal ini tentunya mempengaruhi kualitas kinerja para pegawai di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung, karena jika motif tujuannya tidak selaras dengan visi misi dan tujuan organisasi maka akan menjadi hambatan untuk sebuah organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul “**PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN PANYILEUKAN KOTA BANDUNG (Studi Kasus Pembuatan E-KTP)”.**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai mengenai pembuatan E-KTPdi Kecamatan Panyileukan Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat bagi perilaku organisasi dalam menciptakan kinerja pembuatan E-KTP yang optimal?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan masalah tersebut?
   1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

* + 1. **Tujuan Penelitian**

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang sejauh mana Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dalam pembuatan E-KTP pada Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi mengenai Perilaku Organisasi terhadap Kinerja PegawaiKecamatan Panyileukan Kota Bandung dalam pembuatan E-KTP.
3. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan Perilaku organisasi terhadap Kinerja dalam pembuatan E-KTP diKota Bandung.
   * 1. **Kegunaan Penelitian**
4. Kegunaan Teoritis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
5. Kegunaan Praktis, hasil penelitian dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Kecamatan Kota Bandung Daerah Kota Bandung dalam pembuatan E-KTP.
6. Kegunaan bagi peneliti, hasil penelitian inidapat menambah pengalaman keilmuan khususnya mengenaiPerilaku Organisasi terhadap Kinerja pegawai dalam pembuatan E-KTP.
7. Kegunaan bagi pihak umum, hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dalam Pembuatan E-KTP.
   1. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung (Studi Kasus pembuatan E-KTP) dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan berbagai teori sebagai tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintesikan dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karena itu peneliti mengacu pada pendapat para ahli yang berhubungan dengan focus dan locus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan mengungkapkan pengertian Perilaku Organisasi menurut **Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008:11)** yaitu :

**Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.**

Perilaku organisasi di atas dapat dikemukakan, bahwa perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi dan sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan yang umum. Selanjutnya **Thoha (2014:5)** mengemukakan pendapat mengenai Perilaku Organisasi yaitu **“Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”.**

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

Perilaku organisasi bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dengan memberi tahu para pemimpin cara memberikan wewenang kepada orang-orang, merancang dan mengimplementasikan program-program perubahan, meningkatkan layanan pelanggan dan membantu pegawai menangani konflikkehidupan pegawai. Perilaku organisasi juga menghargai perbedaan dan membantu pemimpin melihat manfaat dari keragaman angkatan kerja dan praktik yang mungkin perlu diubah ketika bekerja.

Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisis prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian daripadanya. Menurut **Thoha (2014:36)** bahwa terdapat prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain :

1. **Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.**
2. **Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda**
3. **Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.**
4. **Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.**
5. **Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang**
6. **Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.**

**Sofyandi dan Garniwa (2007:4)** mengemukakan bahwa perilaku organisasi tidak hanya dilakukan oleh pegawai, namun dapat dilakukan oleh pemimpin sehingga terdapat unsur-unsur yang perlu dipertimbangkan dalam perilaku organisasi :

1. **Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri sebagai hasil studi psikologi.**
2. **Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi.**
3. **Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka. Oleh sebab itu, struktur organisasi memegang peranan penting dalam membahas perilaku organisasi.**
4. **Walau disadari akan adanya keunikan masing-masing individu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.**

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Mangkunegara(2001:67)**, mendefinisikan bahwa:

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

**Bernardian,John H.&Joyce E,A. Russell** yang dikutip oleh **Sedamayanti** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2001:260)**, mengemukakan pengertian kinerja : **“Kinerja adalah catatan mengenai out come yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula”.**

**Sedarmayanti (2009:53)**dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja** berpendapat bahwa kinerja sebagai berikut :

**Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.**

Pengertian diatas menjelaskan bahwa faktor kinerja sangat dominan dalam menetukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Mitchell** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009:53)** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, mengemukakan ada lima dimensi dalam menetukan Kinerja Pegawai sebagai berikut :

1. ***Quality Of Work* (Kualitas Kerja)**
2. ***Promptness* (Ketepatan Waktu)**
3. ***Initiative* (Inisiatif)**
4. ***Capability* (Kemampuan)**
5. ***Communication (Komunikasi)***

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja yang diterapkan di dalam sebuah organisasi adalah hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Kinerja dikatakan optimal jika organisasi tersebut mampu menyusun rencana dan melaksanakannya serta mampu mengatasi kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja tersebut.

Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang bagi para pemimpin, karena hasil dari setiap perilaku organisasi yang diharapkan adalah hasil kerja yang efektif artinya setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar waktu yang telah ditentukan serta bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi.

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Ada Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Panyileukan Kota Bandung (Studi Kasus : Pembuatan E-KTP)”.**

* **Hipotesis Statistik**

1. Perilaku Organisasi : Kinerja Pegawai< 0, Perilaku Organisasi(X) Kinerja Pegawai(Y) artinyaPerilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai tidak ada pengaruh yangsignifikan.
2. Perilaku Organisasi : Kinerja Pegawai > 0,Perilaku Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y)artinya Perilaku Organisasiterhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

****

**X Y**

**Gambar 1. 1**

**Paradigma Pengaruh**

X = Perilaku Organisasi

Y = Kinerja Pegawai

 = Variabel lain diluar dari variabel Perilaku Organisasiyang tidak

diukur yang  mempengaruhi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

* 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
     1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung yang beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta KM 12,5 RT 03 RW 06 Bandung Jawa Barat. Nomor Telepon (022) 7812727. Alamat E-mail: [info@panyileukan.com](mailto:info@panyileukan.com) dan alamat Website: [www.panyileukan.bandung.go.id](http://www.panyileukan.bandung.go.id).

* + 1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Mei 2017.