# **BAB II**

# **TINJAUAN PUSTAKA**

## **2.1 Tinjauan Organisasi**

Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang yang dipakai untuk melihat organisasi. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku, dan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli organisasi sekurang-kurangnya ada unsur sistem kerja sama, orang yang berkerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

Seperti kita ketahui bahwa manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak bisa berdiri sendiri. Agar kebutuhan itu dapat terpenuhi, manusia harus berorganisasi dalam hal ini merupakan suatu alat organisasi yang diperlukan dalam masyarakat, karena tujuan tertentu hanya dapat dicapai lewat tindakan yang harus dilakukan dengan kerjasama. Menurut **Mc. Farland** yang dikutip oleh **Soewarno Handayaningrat** dalam bukunya yang berjudul **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (2001:2),** mengemukakan bahwa:**“Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan”.**

Sedangkan menurut **Dimock** yang dikutip oleh **Soewarno Handayaningrat** dalam bukunya yang berjudul **Pengantar Studi Ilmu Aministrasi dan Manajemen(2001:2),** mengemukakan bahwa:

**Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.**

Adapun bentuk organisasi yaitu :

1. Organisasi Lini/garis (*line Organization*)

Dalam organisasi lini/garis ini bawahan hanya mengenal suatu atasan/pimpinan, sebagai sumber daripada kewenangan, yang memberikan perintah/instruksi. Bawahan hanya bertindak sebagai pelaksana, sekalipun para pelaksana tidak seluruhnya melaksanakan secara langsung tercapainya tujuan/tugas pokok organisasi.

1. Oraganisasi Lini/garis dan staf (*Line and staff organization*)

Organisasi lini dan staff adalah organisasi yang pada umumnya dipergunakan pada organisasi pemerintah. Organisasi ini terdiri atas Unit-unit lini/garis dan unit-unit staf. Dalam organisasi ini telah dikemukakan di muka bahwa yang dimaksud dengan *(line*) adalah orang-orang yang unit-unit yang secara langsung ikut serta melaksanakan tercapainya tugas poko/tujuan organisasi.

1. Organisasi Fungsi (*Functional Organization*)

Organisasi fungsi ini pada umumnya terdapat pada organisasi niaga. Dalam organisasi fungsi ini disusun atas dasar kegiatan dari tiap-tiap fungsi sesuai dengan kepentingan perusahaan, di mana tiap-tiap fungsi/kegiatan seolah-olah terpisah berdasarkan atas bidang keahliannya.

1. Organisasi Panitia (*committee Organization*)

Panitia adalah sekelompok orang-orang yang ditunjuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan khusus, yang tidak dapat diselesaikan sendiri oleh seseorang tau sebuah dewan (banyak orang).

## **2.2 Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang di kembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Bidang pengetahuan perilaku organisasi yang sudah di kembangkan sejak lama, nampaknya akhir-akhir ini mulai dirasakan kepentingannya. Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu terapan yang dibentuk berdasarkan kontribusi dari sejumlah bidang yang berkaitan dengan perilaku. Maka 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.**

Pengertian perilaku organisasi diatas dapat dikemukakan, bahwa perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi dan sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan yang umum. Adapun pengertian perilaku organisasi yang lain di kemukakan oleh Kelly dalam Thoha (2014:9) yaitu :

**Perilaku organisasi merupakan sebagai suatu system studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang dan bagaimana pengaruh terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya dan institusi-institusi yang lebih besar.**

Pengertian dari rumusan Kelly ini menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku organisasi di lain pihak. Dengan pengertian yang umum, system terbuka ini lebih menekankan saling hubungan dan saling ketergantungan. Selanjutnya **Thoha (2014:5)** mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi adalah: **“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 di kembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi juga secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-indvidu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Ciri peradaban manusia yang bermasyarakat senantiasa ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu, itu berarti bahwa manusia tidak bisa melepaskan dirinya untuk tidak terlibat pada kegiatan-kegiatan berorganisasi.

**2.2.1 Prinsip-Prinsip Yang Harus Dipertimbangkan Dalam Perilaku Organisasi**

Salah satu tantangan yang paling penting dan berbasis luas yang sekarang ini di hadapi oleh organisasi adalah beradaptasi dengan individu-individu yang berbeda. Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang bagi para pemimpin. Perilaku organisasi juga menghargai perbedaan dan membantu pemimpin melihat manfaat dari keragaman angkatan kerja dan praktik yang mungkin perlu diubah ketika bekerja.

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 konflik kehidupan pegawai.

Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut. 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**

Pada dasarnya prinsip mengenai kemampuan ini amat penting diketahui untuk memahami mengapa seseorang berperilaku berbeda dengan yang lain. Karena terbatasnya kemampuan setiap orang, seseorang bisa menyelesaikan pekerjaan dalam waktu 15 menit, sedangkan orang lain memerlukan 60 menit menit dalam hal yang sama. Terbatasnya kemampuan ini yang membuat seseorang bertingkah laku yang berbeda.

Perbedaan kemampuan ini ada yang beranggapan karena disebabkan sejak lahir manusia ditakdirkan tidak sama kemampuannya. Ada pula yang beranggapan bukan disebabkan sejak lahir melainkan karena perbedaannya menyerap informasi dari suatu gejala. Oleh karenanya kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang, atau berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena pendidikan dan pengalaman.

1. **Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda**

Kebutuhan seseorang berbeda dengan kebutuhan orang lain. Seorang karyawan yang termotivasiuntuk mendapatkan tambahan gaji yang besar agar bisa mencukupi hidup 1 bulan dengan keluarganya, tingkah perilakunya jelas akan berbeda dengan karyawan yang didorong oleh keinginan memperoleh kedudukan agar mendapatkan harga diri di dalam masyarakat.

Pemahaman kebutuhan yang berbeda dari seseorang ini amat bermanfaat untuk memahami konsep perilaku seseorang di dalam organisasi. Hal ini bisa dipergunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi tujuan di dalam kerjasama organisasi.

1. **Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak**

Kebutuhan manusia bervariatif dan setiap manusia dapat memenuhi lewat perilakunya masing-masing. Di dalam banyak hal, seseorang dihadapkan dengan sejumlah kebutuhan yang potensial harus dipenuhi lewat perilaku yang dipilihnya. Misalnya, seseorang diharuskan memilih pilihan dan harus dapat memutuskan pilihan tersebut dan juga harus dapat menerima resiko yang diambil. Cara untuk menjelaskan bagaimana seseorang membuat pilihan di antara sejumlah besar rangkaian pilihan perilaku yang terbuka baginya, adalah dengan mempergunakan penjelasan teori *expectancy*. Teori ini berdasarkan atas proposisi yang sederhana yakni bahwa seseorang memilih berperilaku sedimikian karena ia yakin dapat mengarahkan untuk mendapatkan sesuatu hasil tertentu (misalnya mendapatkan hadiah atau upah, dan dikenal atasan yang menarik baginya karena sesuai dengan tuntutan kebutuhannya).

Perlu kiranya dicatat bahwa teori ini tidak bisa digunakan untuk meramal bahwa seseorang akan berperilaku yang terbaik dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Model ini hanya membuat asumsi-asumsi bahwa seseorang membuat suatu keputusan yang rasional itu berdasarkan pada persepsi terhadap lingkungannya.

1. **Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya**

Memahami lingkungan adalah suatu proses yang aktif, dimana seseorang mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai agar beradaptasi dengan sekelilingnya. Proses yang aktif ini melibatkan seseorang individu mengakui secara selektif aspek-aspek yang berbeda dari lingkungan, menilai apa yang dilihatnya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan mengevaluasi apa yang dialami itu dalam kaitannya dengan kebutuhan-kebutuhan dan nilai-nilainya. Oleh karena itu, pengalaman dari seseorang sangatlah penting di dalam memberikan sumbangsih pemikiran dan bagaimana seseorang bertindak di dalam suatu organisasi. Jadi lingkungan sangat banyak memberikan obyek dan peristiwa ketimbang dengan kemampuan manusia yang dimilikinya untuk memahami obyek dan peristiwa tersebut, aspek-aspek yang sudah diketahui atau yang sudah berjalan dapat dijadikan pengalaman oleh seseorang untuk bertindak.

1. **Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang**

Setiap orang mempunyai sudut pandang masing-masing mengenai apa yang ia kerjakan atau ia pikirkan, bertindak netral mengenai sesuatu hal yang mereka ketahui dan alami, dan mereka cenderung untuk mengevaluasi sesuatu yang mereka alami dengan cara senang atau tidak senang. Selanjutnya, evaluasinya itu merupakan salah satu faktor yang teramat sulit di dalam mempengaruhi perilakunya di masa yang akan datang.

Perasaan senang dan tidak senang ini akan menjadikan seseorang berbuat yang berbeda dengan orang lain di dalam rangka menanggapi sesuatu hal. Seseorang bisa puas mendapatkan gaji tertentu karena bekerja di suatu tempat tertentu, orang lain pada tempat yang sama merasa tidak puas. Kepuasan dan ketidakpuasan ini ditimbulkan karena adanya perbedaan dari sesuatu yang diterima dengan sesuatu yang diharapkan seharusnya diterima. Oleh karena itu salah persepsi ini merupakan gejala yang umum dan merupakan bidang yang amat penting diketahui, maka amatlah sulit bagi pimpinan organisasi untuk mendistribusikan beberapa penghargaan seperti misalnya kenaikan gaji dan promosi pada suatu cara yang dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak.

1. **Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang**

Seperti apa yang telah disampaikan di atas perilaku seseorang dalam bertindak banyak rupanya dan sangat menentukan sikap yang di lakukan oleh seseorang di dalam organisasi. Organisasi sebenarnya bisa mempengaruhi perilaku seseorang dengan cara mengubah satu atau lebih faktor-faktor penentu dari perilaku individu, hanya mudah diubah. Tetapi semuanya terbuka untuk dipengaruhi.

Perilaku seseorang itu ditentukan oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, ada pula karena kebutuhannya dan ada juga yang karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya. Oleh karena banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, maka seringkali sesuatu organisasi akan menghadapi kesulitan di dalam menciptakan suatu keadaan yang memimpin kearah tercapainya efektivitas pelaksanaan kerja. Didapatkan suatu hasil dari penelitian bahwa seseorang dalam organisasinya, perilaku untuk menciptakan efektivitas kerja banyak ditentukan karena kebutuhannya maka pimpinan dapat merancang suatu rencana kerja yang mengarah pada terpenuhinya kebutuhan tersebut. Kalau seandainya disebabkan karena kemampuan karyawan, maka pimpinan dapat merencanakan peningkatan kemampuan tersebut baik dengan jalan latihan jabatan atau disekolahan.

Dilihat dari prinsip-prinsip di atas dapat disimpulkan prinsip tersebut berlaku untuk pemimpin begitu pula untuk para pegawai. Oleh karena itu menurut **Sofyandi & 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 psikologis
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 .

**2.3 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pada umumnya Kinerja dibagi menjadi dua,yaitu kinerja pegawai perindividu dan kinerja organisasi, kinerja pegawai adalah kinerja yang dihasilkan oleh perorangan sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas dari semua hasil kerja yang dihasilkan dalam suatu organisasi. Organisasi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dibandingkan dengan faktor-faktor lain karena bagaimanapun struktur organisasi yang baik, canggihnya teknologi dan tersedianya biaya yang begitu besar tidak ada artinya bila tidak digerakan oleh manusia itu sendiri. Manusia merupakan mahluk yang memiliki kemampuan tersendiri dibandingkan dengan mahluk-mahluk lain. Kemampuan atau keterampilan manusia itulah yang mengendalikan, mengatur, mengarahkan semua sumber yang tersedia. Manajemen yang diarahkan pada kinerja yang mempunyai pengertian kemampuan kerja atau hasil kerja. Kemampuan kerja atau hasil kerja diukur dari tersedianya berbagai sumber-sumber yang ada.

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja individu menurut **Sedarmayanti (2009:53)** yaitu 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 kinerja pegawai menurut **Mangkunegara (2005:69)** menyebutkan bahwa : **“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja menunjukkan suatu hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai tersebut dinilai berdasarkan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dalam penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan pengetahuan dan kreativitas yang dimiliki pegawai intinya, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi antara lain ditunjukkan dapat bekerjasama, memiliki kesadaran, dapat dipercaya, memiliki kepribadian yang baik, dapat melakukan ide-ide baru dan berpartisipasi dalam segala kegiatan.

**2.3.1 Aspek-Aspek Kinerja**

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pegawai. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Untuk mengetahui kinerja perlu dilakukan pengukuran. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja.

Adapun aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Mitchell** dalam **Sedarmayanti (2009:51)** yaitu :

1. ***Quality of work* (kualitas kerja) :** Yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan
2. ***Promptness* (ketepatan waktu) :** Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran yang tepat waktu
3. ***Initiative* (inisiatif) :** Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. ***Capability* (kemampuan) :** Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui pekerjaan yang ditekuninya serta mengetahui arah yang diambil organisasi sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan
5. ***Communication* (komunikasi) :** Proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan, maupun dengan sesama pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti serta seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dahulu dan memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya**.**

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya, dengan kata lain terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adakalanya kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, adapula dipngaruhi oleh lingkungannya seperti yang dikemukakan oleh **William Stern** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2014:16)** menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

1. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

## **2.4 Pengertian E-KTP**

Kartu Tanda Penduduk Elektronik merupakan suatu keterangan atau tanda bukti yang dimiliki oleh setiap individu dimanapun ia berada dan E-KTP merupakan suatu identitas peribadi seseorang yang bermukim ditempat atau daerah tertentu, dari segi fisik E-KTP langsung berdasarkan komputerisasi sehingga tidak akan ada manipulasi data atau pun kepemilikan KTP lebih dari satu yang dimiliki masyarakat pada umumnya, E-KTP ini berlaku untuk seumur hidup dan setiap warga negara hanya memiliki satu E-KTP yang berarti tidak akan ada penggandaan tanda penduduk.

### **2.4.1 Fungsi dan Kegunaan E-KTP**

Adapun Fungsi dan kegunaan dari Kartu Tanda Penduduk Elektronik yang berlaku di indonesia seperti berikut :

1. Sebagai identitas jati diri.
2. Berlaku Nasional, sehingga tidak perlu lagi membuat KTP lokal untuk pengurusan izin, pembukaan rekening Bank, dan sebagainya.
3. Mencegah KTP ganda dan pemalsuan KTP, terciptanya keakuratan data penduduk untuk mendukung program pembangunan.

Penerapan KTP berbasis NIK (Nomor Induk Kependudukan) telah sesuai dengan pasal 6 perpres No.26 Tahun 2009 tentang penerapan KTP berbasis Nomor Induk Kependudukan secara Nasional Perpres No. 35 Tahun 2010 tentang perubahan atas perpres no. 26 Tahun 2009 yang berbunyi :

1. KTP berbasis NIK memuat kode keamanan dan rekaman elektronik sebagai alat verifikasi dan validasi data jati diri penduduk :
2. Rekaman elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersisi biodata, tanda tangan, pas foto, dan sidik jari tangan penduduk yang bersangkutan.
3. Rekaman seluruh sidik jari tangan penduduk disimpan dalam database kependudukan
4. Pemngambilan seluruh sidik jari tangan penduduk sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan pada saat pengajuan permohonan E-KTP, dengan ketentuan, Untuk WNI, dilakukan di kecamatan dan utuk orang asing yang memiliki izin tinggal tetap dilakukan di instansi pelaksana.
5. Rekaman sidik jari tangan penduduk yang dimuat dalam E-KTP sebagaimana maksud pada ayat (2) berisi sidik jari telunjuk tangan kiri dan jari telunjuk tangan kanan penduduk bersangkutan.
6. Rekaman seluruh sidik jari tangan penduduk sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan sesuai dengan perundang-undangan.
7. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perekaman sidik jari diatur oleh Peraturan Menteri.

**2.5 Keterkaitan Antara Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai**

Keterkaitan antara perilaku organisasi dengan kinerja pegawai yaitu setiap organisasi memiliki tujuan yang harus di perjuangkan melalui sasaran yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, sehingga mengalami suatu peningkatan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Hal tersebut perlu ditunjang oleh beberapa faktor dalam sebuah organisasi, salah satunya perilaku organisasi ini di terapkan sesuai konsep dasar perilaku organisasi akan mempengaruhi terhadap kinerja seorang pegawai dalam memberikan layanan pembuatan E-KTP kepada masyarakat maupun konsumen yang akan membuat E-KTP.

Hubungan keterkaitan antara perilaku organisasi dengan kiner pegawai menurut **Larry L.cummings** yang dikutip oleh **Thoha (2012:8)**:

**Perilaku Organisasi suatu cara berpikir,suatu cara untuk memahami persoalan – persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil – hasil penemuan berikut tidnakan – tindakan pemecahan.**

**Gambar 2. 1**

**MODEL PENDEKATAN SISTEM PENGARUH**

**PERILAKU ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI**

**Feed Forward**

**INPUT**

Prinsip-Prinsip dalam perilaku organisasi untuk mengektif dan mengefesienkan peningkatan kinerja pegawai terdapat 6 komponen Sebagai berikut:

1. Manusia berbeda perilaku

2 Kebutuhan

3. Mengambil pilihan

4. Pengalaman

5. Reaksi

6. Sikap dan perilaku

**OUTPUT**

Perilaku Organisasi yang dilaksanakan secara baik dan benar akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tolak ukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas Kerja

2. Ketepatan Waktu

3. Inisiatif

4. Kapasitas

5. Komunikasi

**PROCESS**

Kegiatan pelaksanaan perilaku organisasi yang dilakukan sesua dengan prinsip prinsip dasar perilaku organisasi

**FEED BACK**

1.Meningkatkan Produktifitas kinerja pegawai dalam pelayanan prima

2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP

**SUMBER:**

**1. Miftah Thoha dalam bukunya “Perilaku Organisasi” (2012:36)**

**2. Sedarmayanti (2009:51)**

**3. Modifikasi Peneliti**