**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya, untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan, oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan perilaku organisasi yang ada

Setiap organisasi memiliki cirri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, cirri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan perilaku organisasi. Perilaku organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Perilaku organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya. Perilaku berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Perilaku organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan perilaku organisasi.

Perilaku organisasi yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Perilaku organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi. Perilaku organisasi dapat membentu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat perilaku organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan dan pengembangan perilaku organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Perilaku organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Perilaku organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki perilaku yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Perilaku yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010:262)

Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih, serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik, bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintah diidentikan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua pegawai itu akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing individu pegawai untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihnya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan. Kontribusi pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan pegawai. Dengan kata lain, kemauan pegawai untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan pegawainya. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” pegawai yang diharapkan oleh organisas.

Dinas Kesehatan Kota Cimahi merupakan salah satu instansi pemerintahan di Indonesia yang memperkerjakan pegawai dalam jumlah yang cukup besar. Instansi ini menyerap tenaga kerja yang memiliki berbagai kemampuan dan bidang keahlian dengan tingkat pendidikan yang beragam. Sehingga lingkungan kerja yang muncul merupakan lingkungan kerja yang dinamis, dan memiliki interaksi tinggi dimana seringkali terjadi adanya perbedaan persepsi tentang harapan dan tujuan masing-masing pihak. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang memicu ketidakpuasan atau keluhan dan berujung pada konflik. Konflik yang sering ditemui adalah perasaan ketidakpuasan terhadap prosedur kerja, keluhan terhadap pelayanan, ketidakpuasan dalam kompensasi yang diterima dan beban kerja yang berlebihan.

Seperti halnya sebuah instansi pemerintah, Dinas Kesehatan Kota Cimahi sebagai sebuah organisasi juga membutuhkan inovasi untuk meningkatkan profesionalisme dalam melayani kesehatan masyarakat. Kurangnya ide-ide kreatif bagi kemajuan organisasi, mendorong organisasi pada pertumbuhan yang stagnan, sehingga menurunkan profesionalisme anggota organisasi. Salah satu cara untuk mengembalikan organisasi pada kinerja yang tinggi adalah dengan mengelola perilaku anggota organisasi dan konflik peran yang berkembang dalam organisasi.

Di samping memicu konflik, interaksi kerja antar pegawai, dan interaksi

kerja dengan pelanggan juga menimbulkan perilaku *extra-role* yang dimiliki pegawai yaitu istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku pegawai

sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik”. Perilaku ini timbul karena perasaan sebagai “anggota” organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan “suatu yang lebih” kepada organisasi. “Perasaan sebagai anggota” dan “puas bila melakukan suatu yang lebih” hanya terjadi jika pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya konflik, dan meningkatkan efisiensi.

Oleh karena itu, mengingat pentingnya memahami perilaku organisasi yang menjadi prediktor pada kinerja pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi”

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti akan membatasi dan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana perilaku organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi?
3. Seberapa besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi?
   1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian** 
      1. **Tujuan Penelitian adalah :**
4. Mengumpulkan data dan informasi mengenai hal yang berkenaan dengan perilaku organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi
   * 1. **Kegunaan Penelitian**
6. Kegunaan teoritis, yaitu untuk 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.
7. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pelaksanaan perilaku organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi terhadap kinerja pegawai.
   1. **Kerangka Pemikiran**

Guna mempermudah pemecahan masalah laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran, yaitu berupa teori. Bertitik tolak dari pendapat para ahli.

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 kemukakan pengertian Perilaku menurut **Miftah Thoha** dalam bukunya **Perilaku Organisasi** **(2007:33),** yaitu : **“Suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya”.** Dan pengertian Organisasi menurut **Hasibuan (2001:120)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** yaitu :

**Organisasi adalah suatu system perserikatan, formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.**

Adapun pengertian Prilaku Organisasi menurut **Larry L.Cummings** yang dikutif oleh **Miftah Thoha (2007:8)** dalam bukunya **Perilaku Organisasi** yaitu: **“Suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan”.**

Adapun pengertian lain dari perilaku organisasi menurut **Miftah Thoha (2007:5)**  bukunya **Perilaku Organisasi** sebagai berikut :

**Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuannya praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.**

Perilaku Organisasi dapat mencapai apa yang diharapkan dengan berdasarkan pada prinsip dasar perilaku organisasi seperti yang dikemukakan oleh **Miftah Thoha (2007:36**) Perilaku dalam Organisasi,sebagai berikut :

1. **Manusia berbeda perilaku**
2. **Kebutuhan**
3. **Membuat Pilihan untuk Bertindak**
4. **Pengalaman**
5. **Reaksi Senang atau Tidak Senang**
6. **Sikap dan Perilaku Seseorang**

Permasalahan ini akan diperjelas dengan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh **Bastian** yang dikutip oleh **Zainal Syaripudin** dan **Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005:21)** dalam bukunya **Kinerja Organisasi Publik**, adalah :

**Kinerja adalah sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.**

Selanjtunya Peneliti akan mengemukakan definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh **Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, adalah :

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

Kemudian untuk mengukur sejauhmana kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi, **Lembaga Administrasi Negara dan Badan pengawasan Keuangan dan pembangunan** dalam Modul 3 dari 5 Modul yang berjudul **Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah (2002:12)** menyatakan elemen-elemen indikator pengukuran kinerja pegawai, meliputi :

1. **Indikator Masukan:**
2. **Indikator Proses:**
3. **Indikator Keluaran:**
4. **Indikator Hasil:**
5. **Indikator Manfaat:**
6. **Indikator Dampak.**
   1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran di atas, maka peneliti akan merumuskan hipotesis, sebagai berikut: “**Perilaku Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas kesehatan Kota Cimahi”**

Berdasarkan hipotesis di atas, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasional, sebagai berikut :

* + - 1. Pengaruh adalah menunjukan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi
      2. Perilaku Organisasi adalah telaah dan penerapan pengetahuan mengenai perilaku organisasi yang dilakukan Dinas Kesehatan Kota Cimahi kepada para pegawai tentang bagaimana pegawai bertindak dalam organisasi. Pelaksanaan telaah dan penerapan tersebut berpedoman pada indikator konsep dasar perilaku organisasi yaitu Manusia berbeda perilaku, Kebutuhan, Membuat pilihan untuk bertindak, Pengalaman, Reaksi senang atau tidak senang dan Sikap dan perilaku seseorang
      3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dengan menggunakan indikator : masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dampak.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

****

**X** **Y**

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

X= Perilaku Organisasi

Y= Kinerja Pegawai

=Variabel lain diluar variabel Perilaku Organisasi yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

* 1. **Metode Penelitian**

Metode penilitian ini adalah suatu metode yang dilakukan untuk meneliti dan menyelesaikan suatu masalah yang terjadi, untuk menyusun skripsi ini dibutuhkan data dan informasi yang sesuai dengan sifat dan permasalahannya, agar data yang diperoleh cukup lengkap untuk membahas permasalahan yang ada. Metode penelitian yang digunakan penulis yaitu metode deskriptif. Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah verifikatif. Menurut **Nazir (2003:54)**, menyatakan bahwa :

**“Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.”**

* + 1. **Desain Penelitian**

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan pelaksanaan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Menurut **Jonathan Sarwono (2006:79),** desain penelitian dijelaskan sebagai berikut :

**“Desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.”**

Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa, desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

* + 1. **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengertian data primer menurut **Umi Narimawati (2008:21) :**

**“Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.”**

Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pendapat atau persepsi para responden yang mengisi dan mengembalikan daftar kuesioner kepada peneliti, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang sudah tersedia pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi sebagai kerangka sampling yang memuat nama, jabatan, dan jumlah karyawan yang menjadi populasi penelitian.

* + 1. **Instrumen Penelitian**

Menurut **Arikunto (2010:134)** instrumen penelitian adalah alat bantu bagi peneliti di dalam menggunakan metode pengumpulan data.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan kuesioner.

Menurut **Arikunto (2010:125)** yang dimaksud dengan kuesioner yaitu:

**“Merupakan suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai hal atau suatu bidang, dengan demikian maka kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari para responden (orang-orang yang menjawab)”.**

Instrumen tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang dianggap mewakili keberadaan variabel penelitian. Indikator-indikator ini merupakan penjabaran dari variabel penelitian dan kemudian dituangkan ke dalam butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

Adapun kuesioner yang akan digunakan penulis dalam pengumpulan data terdiri atas dua bagian yaitu :

* + - 1. Pertanyaan umum

Pertanyaan umum dibuat dalam bentuk pertanyaan terbuka, menyangkut identitas responden diantaranya: nama, usia, jabatan, pendidikan terakhir, lama bekerja, yang kemungkinan jawabannya tidak ditentukan terlebih dahulu dan responden bebas menentukan jawabannya.

* + - 1. Pertanyaan khusus

Pertanyaan khusus merupakan pertanyaan yang berhubungan dengan perilaku organisasi dan kinerja pegawai dalam bentuk pertanyaan tertutup, yaitu menggunakan variasi jawaban yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Jawaban untuk setiap pertanyaan adalah Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

* + 1. **Alat Ukur**

Dalam penelitian ini alat ukur digunakan untuk menentukan *score* pada instrumen penelitian yaitu dengan menggunakan skala likert, yang merupakan salah satu cara untuk menentukan *score* pada jawaban kuesioner.

Menurut **Sugiyono (2009:93)** skala likert yaitu:

**“Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”**

Kriteria penilaian skala likert yang digunakan adalah skala likert dengan lima angka penilaian berikut :

**Tabel 1.1**

***Scoring* Untuk Jawaban Kuesioner Perilaku Organisasi (X)**

**Dan Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Jawaban Responden** | **Skor** |
| **Sangat Setuju** | **5** |
| **Setuju** | **4** |
| **Netral** | **3** |
| **Tidak Setuju** | **2** |
| **Sangat Tidak Setuju** | **1** |

Sumber : Sugiyono (2009:94)

* + 1. **Metode Pengolahan Data**

Menurut **Imam Ghozali (2006:45)** kualitas data yang dihasilkan daripenggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas danvaliditas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasidata yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Pengolahan data dan perhitungan statistik dilakukan dengan mempergunakan komputerisasi dalam hal ini *software* yang digunakan adalah *SPSS for Windows* *18.00.*

1. **Uji Validitas**

Menurut **Arikunto (2010:144)** pengujian validitas adalah:

**“Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.”**

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *Spearman* (rs) yang dilakukan dengan perhitungan masing-masing item pernyataan dengan skor total, **Sugiyono (2009:126)** menerangkan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula dengan demikian untuk mengukur sesuatu harus menggunakan instrumen atau alat ukur yang tepat.

Untuk menguji validitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan analisis butir atau item dengan menguji karakteristik masing-masing item yang menjadi bagian kuesioner. Rumus koefesien korelasi *Spearman* :

Keterangan :

= Selisih rank skor item dengan rank total

= Koefisien korelasi Rank Spearmen

n = Jumlah responden (banyaknya pasangan data observasi)

Setelah semua korelasi untuk setiap pertanyaan dengan skor total diperoleh, nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan nilai kritik. Selanjutnya, jika nilai koefisien korelasi *product moment* dari suatu pertanyaan tersebut berada diatas nilai tabel kritik, maka pertanyaan tersebut valid.

Item dikatakan valid jika nilai-nilai Item-Total Correlation bertanda positif dan nilainya lebih besar daripada nilai rtabel Pearson rtabel = r(α:n-2).

Kriteria yang harus dipenuhi tiap butir agar dinyatakan valid adalah sebagai berikut :

1. Jika r ≥ rtabel maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner valid.
2. Jika r ≤ rtabel maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.
3. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Menurut **Sugiyono (2009: 121)** instrument reliable adalah sebagai berikut :

**“Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”.**

Koefisien *alpha cronbach* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan dari waktu ke waktu. Instrumen yang *reliabel* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha* **(Arikunto, 2010:196)** dengan rumus :



Sumber : (Arikunto, 2010:196)

Keterangan :

rn : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

Σσ.b2 : jumlah varians butir

σ.i2 : varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

* Hasil α ≥ 0,60 maka hasilnya adalah reliabel
* Hasil α ≤ 0,60 maka hasilnya adalah tidak reliable
  + 1. **Analisis Data**

1. **Uji Korelasi *Rank Sperman***

Tujuan dari penggunaan analisis korelasi Rank Sperman adalah untuk menentukan hubungan antara kedua variabel yang ada, yaitu independen (Perilaku Organisasi) dan variabel dependen (kinerja pegawai).

Menurut **Sugiyono ( 2009:282)** Korelasi Spearman adalah :

**“Korelasi *spearman* digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama”.**

Rumus korelasi *Rank Spearman* :

*rs* = 1 - 

Dimana : rs = koefisien korelasi *Rank Spearman*

∑di2= jumlah kuadrat dari selisih rangking antara 2 variabel

n = jumlah responden

Jika terdapat dua subjek atau lebih yang mempunyai nilai sama dengan jumlah yang sama, maka terdapat rank kembar. Oleh karena itu menurut Nazir (2003: 453) digunakan faktor korelasi sebagai berikut:

*T* = 

Dimana : t = jumlah rank kembar dari penelitian

T = faktor korelasi

Sehubungan dengan adanya faktor korelasi tersebut, maka rumus yang digunakan untuk menghitung rs terdapat angka yang sama, yaitu:

*rs* = 

Dengan ketentuan:

* + - 1. ∑x2 = 
      2. ∑y2 = 

Agar rs dapat dihitung, X dan Y diberi rangking. Dalam memberikan rangking dapat dimulai dari angka terbesar hingga terkecil atau sebaliknya. Untuk setiap rangking X dikurangi rangking Y kemudian dikuadratkan. Pengujian korelasi dibantu menggunakan *Software SPSS 18.0 For Windows.*

Besarnya koefisien korelasi adalah -1 ≤ r ≤ 1, dimana:

1. Apabila (-) : berarti terdapat hubungan yang negatif atau berlawanan.
2. Apabila (+) : berarti terdapat hubungan yang positif atau searah.

Interpretasi dari hasil perhitungan koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

1. Apabila rs = 0 atau mendekati nol, berarti hubungan antara kedua variabel sangat lemah, atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
2. Apabila rs = 1 atau mendekati satu, berarti terdapat suatu hubungan yang kuat dan searah antara kedua variabel (jika X naik maka Y naik).
3. Apabila rs = -1 atau mendekati min satu, berarti terdapat suatu hubungan yang kuat namun berlawanan arah antara kedua variabel (jika X naik maka Y turun)

**Tabel 1.2**

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**

**Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat hubungan |
| 0,00 – 0,199  0,20 – 0,399  0,40 – 0,599  0,60 – 0,799  0,80 – 1,000 | Berpengaru Sangat Rendah  Berpengaruh Rendah  Berpengaruh Sedang  Berpengaruh Kuat  Berpengaruh Sangat Kuat |

(Sumber: Sugiyono, 2009:257)

1. **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Digunakan untuk menaksir harga variabel Y berdasarkan variabel X yang diketahui, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Hubungan tersebut biasanya dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis yang mempunyai hubungan fungsional antara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linear dengan persamaan :

Y = a+bx

Dimana :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = Perilaku Organisasi

sehingga harga a dan b dapat dicari dengan rumus :

Sumber : Sugiyono (2011:261)

1. **Koefisien Determinasi**

Menurut **Jonathan Sarwono (2006: 72)** koefisien determinasi digunakan di dalam penelitian untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Persentase pengaruh semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat.

Rumus koefisien determinasi :

**Kd = r2 x 100%**

Sumber : Imam Ghozali (2006:83)

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r2  : Koefisien korelasi

Karena kelemahan mendasar penggunaan R² adalah biasterhadap jumlah variabel independen yang dimasukan ke dalam model. Setiaptambahan satu variabel independen maka R² pasti meningkat tidak perduli apakahvariabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.Sedangkan nilai *Adjusted* R² dapat naik atau turun apabila satu variabelindependen ditambahkan ke dalam model, maka dalam hal ini peneliti akanmenggunakan nilai *Adjusted* R² untuk mengukur seberapa jauh kemampuanmodel dalam menerangkan varian variabel dependen (Ghozali, 2006:83).

1. **Pengujian Hipotesis**

Menurut **Sugiyono (2009:96)** yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut:

**“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.”**

Setelah kedua koefisien regresi di atas diperoleh, maka selanjutnya dilakukan uji signifikansi untuk menguji pengaruh Perilaku organisasiterhadap Kinerja Pegawai. Adapun langkah–langkah dalam melakukan uji statistik t, yaitu:

* 1. Membuat hipotesis
* H0 : ρ = 0 : tidak ada pengaruh signifikan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
* Ha : ρ ≠ 0 : ada pengaruh signifikan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
  1. Menentukan t-tabel dan t-hitung

Pada pengujian signifikansi digunakan statistik uji t dengan rumus sebagai berikut :



Dimana:

rs = Koefisien korelasi spearman

rs2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah Sampel

* t-tabel dengan signifikansi sebesar 5% (α = 0,05) dengan derajat kebebasan (dk) = n-2. Tingkat ini dipilih karena dinilai cukup ketat untuk mewakili dalam pengujian kedua variabel tersebut dan merupakan tingkat signifikan yang sering digunakan terutama dalam ilmu-ilmu sosial.
* t-hitung di dapat dari perhitungan dengan menggunakan *SPSS 18.00*
  1. Kriteria pengujian berdasarkan nilai t
* Bila t-hitung > t-tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
* Bila t-hitung < t-tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak
  + 1. **Variabel Penelitian dan Operasional Variabel**

Menurut **Sugiyono (2009:38)** variabel penelitian adalah :

**“Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.**

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

Untuk keperluan pengujian, variabel-variabel tersebut perlu dijabarkan kedalam indikator-indikator variabel yang bersangkutan. Adapun indikator-indikator dari variabel yang telah disebutkan diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Operasionalisasi Variabel Perilaku Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Prinsip-prinsip** | **Indikator** | **Skala** | **Instrumen** |
| Perilaku Organisasi (X) | 1. Manusia Berbeda Perilaku | 1. Menyerap informasi 2. Kecerdasan 3. Kemampuan | Ordinal | Kuesioner |
| 1. Kebutuhan | 1. Gaji 2. Kedudukan | Ordinal | Kuesioner |
| 1. Membuat Pilihan Untuk Bertindak | 1. Rasional | Ordinal | Kuesioner |
| 1. Pengalaman | 1. Evaluasi 2. Proses kerja | Ordinal | Kuesioner |
| 1. Reaksi senang atau tidak senang | 1. Kepuasan 2. Penghargaan | Ordinal | Kuesioner |
| 1. Sikap dan perilaku seseorang | 1. Lingkungan 2. Kemampuan |  |  |

**Tabel 1.4**

**Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Prinsip-prinsip** | **Indikator** | **Skala** | **Instrumen** |
| Kinerja Pegawai (Y) | Indikator Masukan | 1. Tersedianya sumber-sumber Keuangan yang mencukupi 2. Adanya sarana dan prasarana 3. Mempunyai petunjuk teknis 4. Pentingnya peranan SDM | Ordinal | Kuesioner |
| Indikator Proses | 1. Adanya proses penyelesaian tugas dan pekerjaan. 2. Mengidentifikasi berbagai aktivitas proses pengolahan masukan menjadi keluaran | Ordinal | Kuesioner |
| Indikator Keluaran | 1. Penyelesaian tugas dan pekerjaan tepat waktu. 2. Penyelesaian tugas dan pekerjaan sesuai dengan kualitas 3. Penyelesaian tugas dan pekerjaan sesuai dengan kuantitas | Ordinal | Kuesioner |
| Indikator Hasil | 1. Adanya penentuan waktu penyelesaian tugas. 2. Adanya perbaikan terhadap jumlah dan mutu hasil kerja 3. Adanya pendekatan dalam mengukur hasil pekerjaan 4. Informasi yang diperoleh mudah di dapat | Ordinal | Kuesioner |
| Indikator Manfaat | 1. Hasil pekerjaan dapat berguna dalam jangka waktu tertentu 2. Optimalisasi hasil pekrjaan | Ordinal | Kuesioner |
| Indikator Dampak | 1. Adanya kreatifitas pegawai 2. Adanya dasar pemikiran setiap kegiatan atau pekerjaan | Ordinal | Kuesioner |

* + 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk tujuan pengumpulan data baik berupa data primer maupun data sekunder, adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Studi Literatur *(Library Research)*: yaitu teknik pengumpulan data dengan membaca dan mempelajari teori-teori yang terdapat dalam literatur-literatur dan catatan tulisan yanh berkaitan dengan topik permasalahan yang menjadi bahan penelitian lebih lanjut.
2. Studi Lapangan *(Field Research)*: yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan langsung di perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian, dengan cara :
3. Kuesioner, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada responden.
4. Observasi, yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara meninjau dan meneliti secara langsung ke perusahaan yang akan diteliti
   * 1. **Populasi Dan Sampel**

Dalam pengumpulan data primer dengan menggunakan metode deskriptif perlu diambil sampel dari populasi. **Sekaran** yang dikutip **Zulganef (2008:133)** mendefinisikan :

**”Populasi sebagai keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik bagi peneliti untuk ditelaah.”**

Definisi sampel menurut **Zulganef (2008:134)** adalah :

**”Bagian atau *subset* dari populasi yang terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih.”**

Sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. **Nazir (2003:279)** mengemukakan bahwa :

**“Simple Random Sampling adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam anggota populasi tersebut.”**

Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan dasar menurut **Suharsimi Arikunto** **(2010:92),** menyatakan bahwa :

**”Apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasi untuk dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasinya besar atau diatas 100 orang maka diambil 10% - 15 % atau 15% –20 % atau lebih dari itu “.**

Sedangkan menurut **Nazir (2003:276)** dalam menetapkan jumlah anggota sampel,:

**“Bilamana analisis yang dipakai adalah teknik korelasi, maka banyaknya responden yang diambil sebagai anggota sampel minimal sebanyak 30 subyek.”**

Berdasarkan pernyataan di atas ditambah adanya keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka penulis menetapkan jumlah anggota sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden, penulis mengharapkan bahwa hasil yang diperoleh dapat menggambarkan populasi yang ada.

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
     1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi

* + 1. **Waktu Penelitian**

Lamanya penelitian dari mulai tahap persiapan hingga tahap pelaporan kurang lebih 6 (enam) bulan terhitung dari mulai bulan