**Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung**

**Imas Sumiati1, Tri Suharningsih2**

[Imas Sumiati Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan, Bandung, 40261,. E-mail: [imas.sumiati@unpas.ac.id](mailto:imas.sumiati@unpas.ac.id)]

***Abstract:*** *This study aims to obtain data and describe information clearly about the influence of organizational behavior on the performance of employees of the Bandung City Spatial Planning Office. Trying to develop information and apply data on the influence of organizational behavior on the performance of employees of the Bandung City Spatial Planning Office.**This research uses quantitative survey research methods. Quantitative research seeks to describe a deductively. The collected data is arranged systematically which describes the facts at the time the research took place, then the facts are explained and then analyzed according to the existing theory so that it can be used to test the truth or the data is processed and analyzed and conclusions can be drawn so that a scientific work can be prepared.**This requires data collection techniques by interviewing resource persons and conducting direct observations to the Bandung City Spatial Planning Office and questionnaire using a sampling technique that was distributed to 47 respondents in the Bandung City Spatial Planning Office. After the various types of data are collected, the next step is to analyze the data. Because the researcher takes the title of influence, the validity test, reliability test and regression test are applied in the process of analyzing the data.**The Results of the Influence of Organizational Behavior on the Performance of Employees of the Bandung City Spatial Planning Department are 49.2% with epsilon level of 50.8% and it can be said that organizational behavior has an influence on employee performance.**The conclusions that the Effect of Organizational Behavior on the Performance of Employees of the City Spatial Planning Office of Bandung has a positive effect, meaning that if Organizational Behavior in accordance with the principles of organizational behavior will increase the Performance of Bandung City Spatial Planning Staff. It can be said that the influence of organizational behavior on the performance of Bandung City Spatial Planning staff has moderate / moderate relations.**Suggestions that can be taken into consideration to achieve better results, namely the Head of Service more often conducts training and education with relevant agencies and must be active in supervising directly with their employees.*

***Keywords: Organizational Behavior, Employee Performance***

**PENDAHULUAN**

Manusia adalah makhluk yang dinamis, ketidakterbatasan kebutuhan manusia dan keterbatasan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhannya telah menghadapkan manusia untuk hidup berorganisasi. Hal ini didukung pula dengan karakteristik manusia sebagai makhluk sosial yang tidak memungkinkan hidup wajar tanpa berorganisasi. Organisasi telah dibentuk sejak manusia pertama hidup di muka bumi, sekelompok manusia yang mempunyai orientasi dan tujuan yang relatif sama berhimpun dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Organisasi dapat dikatakan sebagai sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok yang berkerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah stuktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Secara sederhana, organisasi merupakan suatu wadah guna menampung aspirasi, pikiran, serta pendapat dari para anggotanya untuk mencapai tujuan bersama.

Pemerintah Kota Bandung dalam meningkatkan kualitas kinerja khususnya memberikan pelayanan publik membentuk Dinas Penataan Ruang sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1383 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

Dinas Penataan Ruang Kota Bandung merupakan instansi yang 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.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas tersebut 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.

Teori Perilaku Organisasi menurut *Duncan* yang dikutip oleh Thoha (2012:5) dalam bukunya Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya mengemukakan bahwa “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”.

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.

Kinerja menurut *Campbell* yang dikutip oleh Sudarmanto (2018:9) dalam bukunya Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM yaitu “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi”.

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.

Perilaku organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi. Perilaku organisasi dapat membentuk 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 meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Hubungan perilaku organisasi dan kinerja pegawai menurut *Robbins dan Judge* yang dikutip oleh Selanno (2014) dalam Jurnal Populis Volume 8 No 2 mengemukakan bahwa “Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi)”.

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 organisasi yang memiliki perilaku yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

Dinas Penataan Ruang Kota Bandung sebagai sebuah organisasi juga membutuhkan inovasi baru untuk meningkatkan profesionalisme dalam melayani 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 yang berkembang dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penjajakan yang peneliti lakukan pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung ternyata kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator-indikator, sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan pegawai masih rendah, mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu yaitu pegawai mengalami tumpang tindih pekerjaan seperti memasukan data pengadaan barang ke komputer, mencatat pengeluaran barang, tugas belum terselesaikan datang lagi pekerjaan baru yaitu membuat laporan sehingga pegawai harus membawa tugasnya pulang ke rumah untuk mengejar target.

1. Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu dalam bekerja kurang efisien, terlihat ada 8 pegawai dari 311 pegawai yang datang melebihi pukul 08:00 sedangkan peraturan pemerintah menetapkan bahwa semua pegawai negeri sipil harus sudah ada di kantor pada pukul 07:30 sehingga keterlambatan mengakibatkan jam kerja yang sudah ditetapkan terpotong.

Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh Perilaku organisasi yang belum sepenuhnya dilakukan dengan baik oleh pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, antara lain:

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama

Perilaku pegawai berbeda-beda sehingga kemampuan menyelesaikan pekerjaan pun berbeda. Contoh: pada faktor pendidikan, dalam satu ruangan ada pegawai yang lulusan SMK dan juga ada pegawai yang lulusan sarjana memiliki tupoksi yang sama tetapi kemampuan dan pengetahuannya berbeda. Pegawai yang lulusan sarjana mempunyai pengetahuan yang lebih luas dari pegawai yang lulusan SMK sehingga pegawai lulusan sarjana mengerjakan tugasnya dengan mudah.

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

Pegawai pasti memiliki reaksi yang berbeda-beda baik itu reaksi positif atau reaksi negatif. Contoh: Ketika saat magang peneliti melihat Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian Data dan Informasi menginginkan pegawai untuk merevisi hasil kerjanya dan reaksi pegawai tersebut tidak senang karena pegawai tersebut sedang sibuk mengerjakan data di komputer.

Berdasarkan permasalahan - permasalahan diatas, peneliti tertarik dan berkeinginan meneliti lebih jauh tentang Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai, khususnya di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, dengan judul : ***“*Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung”.**

**KERANGKA PEMIKIRAN**

Selanjutnya untuk memecahkan permasalahan, peneliti menggunakan kerangka berpikir yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dalil dan pendapat dari para ahli yang kebenaranya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas yaitu Perilaku Organisasi. Berdasarkan uraian tersebut yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan landasan teori dalam pembahasan yang akan diteliti.

1. **Teori Perilaku Organisasi**

Menurut ***Duncan*** yang dikutip oleh **Thoha (2012:5)** dalam bukunya **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya** mengemukakan bahwa “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”.

Studi tersebut mencakup pembahasan tentang aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia yang bekerja didalamnya dan juga aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi dimana orang tersebut berada. Setiap individu memiliki perilaku yang berbeda dalam merespon sesuatu sehingga dalam organisasi memiliki beraneka ragam perilaku anggotanya.

Perilaku organisasi adalah 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 dari padanya. Menurut **Thoha (2012:36)** dalam bukunya **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya** bahwa terdapat prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain:

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.

Disebabkan kemampuannya tidak sama, prinsip dasar kemampuan ini sangat penting diketahui untuk memahami mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan lainnya. Karena terbatasnya kemampuan, dua orang pegawai akan memerlukan waktu yang berbeda untuk dapat menyelesaikan hasil pekerjaannya dalam hal yang sama.

1. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.

Manusia berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan untuk mencapai beberapa tujuan, dorongan ini menyebabkan seseorang itu berperilaku. Kebutuhan adalah beberapa pernyataan di dalam diri seseorang *(internal state)* yang menyebabkan seseorang itu berbuat untuk mencapainnya sebagai suatu objek atau hasil.

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

Kebutuhan manusia dapat dipenuhi oleh perilakunya masing-masing. Seseorang dihadapkan dengan sejumlah kebutuhan yang potensial harus terpenuhi melalui perilaku yang dipilihnya. Orang berfikir tentang masa depan dan membuat pilihan diantara sejumlah besar rangkaian pilihan perilaku yang terbuka baginya, adalah dengan mempergunakan teori *expectancy*. Teori ini berdasarkan atas proposisi yang sederhana, bahwa seseorang memilih berperilaku membuat pilihan tentang bagaimana bertindak. Teori ini berdasarkan suatu anggapan yang menunjukan bagaimana menganalisa dan meramalkan rangkaian tindakan, apa yang akan diikuti oleh seseorang manakala ia mempunyai kesempatan untuk membuat pilihan mengenai perilakunya.

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 arti baginya. Proses yang aktif ini melibatkan seseorang individu mengakui secara selektif yang berbeda dari lingkungannya dengan pengalaman masa lalu dan mengevaluasi apa yang dialami dalam kaitannya dengan kebutuhan-kebutuhannya.

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

Orang-orang jarang bertindak netral mengenai sesuatu hal yang mereka ketahui dan alami. Mereka cenderung untuk mengevaluasi sesuatu yang mereka alami dengan cara senang atau tidak senang, evaluasi merupakan salah satu faktor yang sulit dalam mempengaruhi perilaku di masa yang akan datang.

1. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang

Bahwa perilaku seseorang adalah suatu fungsi interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Perilaku seseorang itu ditentukan oleh banyak faktor. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, ada pula karena kebutuhannya dan dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya.

Perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan, kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan dalam bertindak, pengalaman masa lalu, reaksi terhadap sesuatu dan penentuan sikap yang dipengaruhi oleh kemampuan atau kebutuhannya. Perbedaan perilaku ini tidak hanya dari lingkungan organisasi tetapi, dari lingkungan luar juga yang mendorong seseorang untuk berperilaku.

1. **Teori Kinerja**

Menurut ***Campbell*** yang dikutip oleh **Sudarmanto** **(2018:9)** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM** yaitu “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi”.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah sesuatu yang orang lain kerjakan tersebut nyata dan dapat diamati. Kinerja juga mecakup suatu perbuatan dan perilaku pegawai yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja merupakan penilaian hasil kerja seseorang baik itu proses maupun hasil akhirnya.

Adapun dimensi-dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, menurut ***Miner*** yang dikutip **Sudarmanto (2018:12)** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM** yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dimensi-dimensi kinerja di atas merupakan indikator penting untuk mengukur kinerja pegawai. Dari empat dimensi tersebut, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerjasama.

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah data yang akan diolah menjadi suatu informasi berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Istilah metode, berasal dari kata *methodos* (yunani) yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Maka metode menyangkut masalah atau cara kerja untuk sapat memahai objek sasaran ilmu yang bersangkutan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Survey. Metode survey adalah salah satu metode yang banyak digunakan dalam penelitian sosial. Riset yang menggunakan metode survey biasa disebut juga metode penelitian survey. Dalam survey, informasi dikumpulkan dari responden menggunakan angket atau kuesioner yang didistribusikan secara langsung atau melalui perantara seperti telepon atau media online.

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi yang peneliti ambil adalah Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

Sampel adalah unit populasi yang didapat secara sampling dari keseluruhan populasi yang ada. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik sampling Stratified Random Sampling dengan alokasi proporsional dan rumus yang digunakan dalam menentukan n minimal untuk menguji pengaruh sebagai berikut:

n = + k + 1

α = 0,05

= 0,3

L = 18,57

= = = 0,4285

n = + 2 + 1 = 39,48 ≈ 40

Sumber : **Sumiati (2017:11**) dalam bukunya **Sampling**

Berikut peneliti sajikan kerangka sampling berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

**Kerangka Sampling**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **TINGKAT PENDIDIKAN** | **JUMLAH** |
| 1. | S 2 | 19 |
| 2. | S 1 | 144 |
| 3. | D 4 | 1 |
| 4. | D 3 | 20 |
| 5. | D 2 | 1 |
| 6. | D 1 | 4 |
| 7. | S M A | 54 |
| 8. | S T M | 43 |
| 9. | S M E A | 6 |
| 10. | S M T Pertanian | 1 |
| 11. | S M P | 7 |
| 12. | S D | 2 |
| Total | | 302 |

Sumber: Rencana Strategi Dinas Penataan Ruang Kota Bandung Tahun 2018

Jumlah total pegawai ada 311 dan peneliti mengurangi 9 pegawai sehingga menjadi 302 pegawai. Hal itu dikarenakan 9 pegawai tersebut akan diwawancarai yaitu Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang Perencanaan Tata Ruang Kota, Kepala Bidang Pemanfaatan Ruang Kota, Kepala Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang, Kepala UPT Pengelolaan Pemakaman Wilayah I, Kepala UPT Pengelolaan Pemakaman Wilayah II, Kepala UPT Pengelolaan Pemakaman Wilayah III dan Kepala UPT Pengelolaan Pemakaman Wilayah IV.

**Rumus Stratified Random Sampling dengan alokasi proporsional :**

= .

Sumber: **Sumiati (2017:14**) dalam bukunya **Sampling**

1. Tingkat S2

= . = . 40 = 2,5 ≈ 3

1. Tingkat S1

= . = . 40 =19,07≈ 20

1. Tingkat D4

= . = . 40 = 0,1 ≈ 1

1. Tingkat D3

= . = . 40 = 2,6 ≈ 3

1. Tingkat D2

= . = . 40 = 0,1 ≈ 1

1. Tingkat D1

= . = . 40 = 0,5 ≈ 1

1. Tingkat SMA

= . = . 40 = 7,1 ≈ 8

1. Tingkat STM

= . = . 40 = 5,6 ≈ 6

1. Tingkat SMEA

= . = . 40 = 0,7 ≈ 1

1. Tingkat SMT Pertanian

= . = . 40 = 0,1 ≈ 1

1. Tingkat SMP

= . = . 40 = 0,9 ≈ 1

1. Tingkat SD

= . = . 40 = 0,2 ≈ 1

**Total sampel yang terambil 47**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Uji Validitas

Analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk pengolahan data adalah dengan menggunakan analisis Kolerasi Rank Spearman untuk menguji validitas, variabel Perilaku Organisasi yang dinyatakan dalam 28 item diperoleh hasil untuk variabel Perilaku Organisasi yang menunjukkan valid terdapat 23 item. Sedangkan sebanyak 5 item dinyatakan tidak valid. Kemudian diperoleh data dari variabel Kinerja Pegawai yang dinyatakan dalam 28 item diperoleh hasil untuk variabel Kinerja Pegawai yang menunjukkan valid terdapat 24 item. Sedangkan sebanyak 4 item dinyatakan tidak valid. Item yang tidak valid tersebut kemudian tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

1. Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengecek atau mengetahui apakah variabel yang digunakan peneliti realibilitas atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

**Realibilitas Variabel Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai  Realibilitas | Kriteria  Realibilitas | Keterangan |
| Perilaku Organisasi | 0,746 | 0,6 | Realibilitas |
| Kinerja Pegawai | 0,749 | 0,6 | Realibilitas |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa *standarized* item pada Alpha variabel Perilaku Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai berada pada standar indeks Realibilitas. Artinya, data tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dipandang mewakili, atau paling tidak mendekati variabel yang diukur. Dengan demikian, karakteristik Perilaku Organisasi sebagai alat analisis yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai sudah tepat.

1. Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan analisis data yang terdiri lebih dari satu variabel, dimana terdapat satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas. Hubungan fungsional antara kedua variabel dapat dinyatakan dalam bentuk regresi linear sederhana, sedangkan untuk satu variabel tak bebas dan beberapa variabel bebas bisa dinyatakan dalam bentuk regresi linear multiple.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk regresi linear sederhana, karena peneliti hanya meneliti satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas. Berikut hasil penelitiannya.

**Uji Koefisiensi Regresi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .701a | .492 | .480 | 6.316 |
| a. Predictors: (Constant), X | | | | |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2019

Tabel diatas didapatkan niali R2 = 0,492 atau 49,2% (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,701 x 0,701 = 0,492), R Square bisa disebut koefisien determinasi yang artinya bahwa kontribusi variabel Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,492 atau 49,2% variabel (Y) bisa dijelaskan oleh suatu variabel bebas (X) diatas sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain (100% - 49,2% = 50,8%) R Square berkisar pada angka 0 sampai dengan 1, dengan catatan semakin kecil angka R Square maka semakin lemah pengaruh kedua variabel tersebut. Berikut dapat kita lihat gambar residul atau hubungan keeratan kedua variabel tersebut pada gambar berikut :

ԑ

Pyԑ = 50,8%

Pyx = 49,2%

**X Y**

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2019

**Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

**Paradigma Pengaruh**

X : Perilaku Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

ԑ : Variabel lain diluar variabel Perilaku Organisasi yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai

Pyx : Pengaruh Perilaku Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pyԑ : Pengaruh di luar variabel Perilaku Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,492 = 49,2% artinya variabel Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung mempunyai pengaruh yang moderat atau sedang dimana faktor lain juga ikut mempengaruhi seperti pengendalian, kepemimpinan dan lain-lain.

**Uji Model**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1736.689 | 1 | 1736.689 | 43.533 | .000b |
| Residual | 1795.226 | 45 | 39.894 |  |  |
| Total | 3531.915 | 46 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X | | | | | | |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2019

Dengan hipotesis :

H0 = Model Regresi tidak baik dipakai untuk memprediksi nilai Y1

H1 = Model Regresi bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y1

Dari Uji ANOVA ata Ftest, didapat F hitung adalah 43.533 dengan tingkat signifikan (p-value) sebesar 0,000. Karena probabilitas (0,000) < 0,05 maka hipotesis ditolak, artinya model regresi diatas bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y.

**Persamaan Regresi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 29.645 | 10.256 |  | 2.890 | .006 |
| X | .707 | .107 | .701 | 6.598 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Tahun 2019

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa pada kolom B didapat nilai Konstanta (a) adalah 29,645, sedangkan nilai koefisien arah regresi X (b) adalah 0,707, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

Y’ = a + bX atau Y’ = 29,645 + 0,707X

Berikut selain menggambarkan persamaan regresi output, pada tabel diatas juga menampilkan uji signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata (signifikan) variabel Perilaku Organisasi (X) sendiri *(partial)* terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Adapun rumusan hipotesis untuk kasus ini adalah :

H0 : Koefisien regresi tidak berarti dalam model

H1 : Koefisien regresi berarti dalam model

***Dasar pengambilan keputusan***

Jika probabilitas > 0,05 maka H0 diterima

Jika probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak

Berdasarkan output tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas untuk koefisien X = 0,000 karena nilai probabilitas = 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan kesignifikanan sehingga diperoleh pengaruh dengan tidak melihat nilai konstanta maka apabila nilai X naik sebesar satuan maka nilai Y akan turun sebesar 0,707.

Hasil hitung melalui program SPSS mengenai pengaruh variabel Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan data angket yang peneliti lampirkan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi maka didapat hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa Perilaku Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,492. Perubahan-perubahan pada kinerja pegawai yang bisa diterangkan oleh Perilaku Organisasi melalui hubungan linear antara Kinerja Pegawai dan Perilaku Organisasi adalah sebesar 49,2%
2. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa **Y’ = 29,645 + 0,707X,** dimana Y = Kinerja Pegawai dan X = Perilaku Organisasi koefisien regresi sebesar 0,701 = 70,1%, menunjukkan bahwa prediksi Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif. Artinya, Perilaku Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Karena pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung sebesar 0,492 = 49,2%, faktor lain yang tidak terukur tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian bahwa Perilaku Organisasi memiliki pengaruh untuk mengukur Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, peneliti menganalisis terdapat faktor-faktor yang memberikan hubungan dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan kerjanya.

Kemampuan sumber daya manusia yang tidak mumpuni merupakan faktor pertama yang menjadi penghambat perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai dimana kecerdasan, keterampilan, pengetahuan perlu lebih ditingkatkan lagi. Hal tersebut membawa pengaruh besar dalam perilaku organisasi beserta kinerjanya.

Pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya dan tingkat pendidikan yang berbeda-beda mengakibatkan wawasan pengetahuan dan kemampuan setiap pegawai tidak rata sehingga menjadi kendala dalam perilaku organisasi.

Harapan pegawai yang belum terpenuhi baik berupa material maupun non material. Apabila harapan pegawai terpenuhi maka semangat kerja pegawai pun akan meningkat. Hal ini merupakan salah satu yang paling utama untuk menambah gairah kerja.

Berdasarkan uraian di atas mengenai faktor-faktor yang menjadi penghambat perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, maka perlu dilakukan usaha-usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai.

Adanya kebersamaan dalam suatu kegiatan-kegiatan tertentu merupakan suatu cara untuk mengatasi hambatan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai. Contohnya: adanya *outbound,* adanya bimbingan mental pegawai, adanya pendidikan dan pelatihan, adanya *tour study* banding, *study* komprehensif keluar daerah ataupun di dalam daerah yang sifatnya bersama-sama.

Adanya penghargaan dari pimpinan merupakan yang paling utama. Hal itu dikarenakan penghargaan atau hadiah dapat menambah motivasi pegawai dalam bekerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya mengenai Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan bahwa Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung memiliki pengaruh yang bersifat positif, artinya jika Perilaku Organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip perilaku organisasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Dapat dikatakan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung terdapat hubungan yang moderat/sedang. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dikatakan teruji.

1. **Saran**

Saran teoritis, perlu dipelajari lagi indikator dari perilaku organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, terutama sebagai wawasan dalam mengembangkan ilmu administrasi publik di mana di dalamnya terdapat fungsi evaluasi. Dengan berpatok kepada salah satu fungsi administrasi dan manajemen, yaitu evaluasi *(evaluating)*, diharapkan kedepannya Administrasi Publik dapat mengembangkan ilmu mengenai perilaku organisasi guna menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Saran – saran praktis yaitu sebagai berikut:

* + - * 1. Kepala Dinas lebih sering mengadakan pelatihan dan pendidikan dengan instansi terkait, agar para pegawainya dapat menambah kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.
        2. Kepala Dinas hendaknya memberikan sanksi yang lebih tegas kepada pegawai yang tidak disiplin atau tidak mematuhi peraturan. Hal ini bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pegawai sehingga pegawai tidak akan melakukan kembali kesalahan-kesalahannya tersebut.
        3. Kepala Dinas dan Kepala Bidang menyempatkan waktunya untuk mengenal lebih jauh karakter para pegawainya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara melakukan kunjungan sepulang kerja atau ikut makan siang bersama ketika istirahat.
        4. Kepala Dinas dan Kepala Bidang harus aktif dalam melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya. Hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
        5. Kepala Dinas dan Kepala Bidang harus mengetahui hal apa saja yang dibutuhkan oleh pegawainya. Hal ini dapat membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Demikian kesimpulan dan saran-saran yang dapat peneliti kemukakan, semoga apa yang telah peneliti buat bisa bermanfaat bagi pembaca dan bisa menjadi solusi untuk kelancaran kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku-Buku**

Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Gitosudarmo. 2000. *Perilaku Keorganisasian.* Yogyakarta: BPFE.

Juni, Donni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta.

Kholid, Ahmad. 2012. *Promosi Kesehatan Dengan Pendekatan Teori Perilaku, Media, Dan Aplikasinya.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Ramdhani, Arif. 2011. *Penilaian Kinerja.* Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.

Ridwan, dan Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis).* Bandung: Alfabeta.

Satibi, Iwan. 2012. *Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik.* Bandung: Unpas Press.

Silalahi, Ulbert. 2013. *Studi Tentang Ilmu Administrasi.* Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sumiati, Imas. 2005-2015. *Statistik.* Bandung.

Sumiati, Imas. 2017. *Sampling.* Bandung.

Syafiie, Inu. 2006*. Ilmu Administrasi Publik.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

1. **Artikel Majalah Ilmiah**

Rahardjo, Kusdi, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)”, *Administrasi Bisnis,* No. I, Februari 2016

Selanno, Hendry, “Faktor Internal yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi”, *Populis Volume 8 No II*, Oktober 2014

Sumiati, I., Mulyana, Y., & Poerwantika, T. R. (2018). The Impact of Organization Design on Work Perfomance of Coorperative Departement, Small and Medium Enterprises Business of Trade in Bandung City. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora, 2*(1), 37. https://doi.org/10.30595/jssh.v2il.2156

1. **Sumber Lain**

Aplikasi *Stastical Product and Service Solution* Versi 2.4

Pedoman Penyusunan Skripsi 2018

Rencana Strategi Dinas Penataan Ruang Kota Bandung Tahun 2018

Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung

Peraturan Walikota Bandung Nomor 1383 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penataan Ruang Kota Bandung