**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**2.1.1 Pengertian Administrasi dan Administrasi Publik**

Administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungan satu sama lain.

Administrasi juga merupakan sebagai suatu jenis kegiatan, aktivitas pekerjaan, tindakan ataupun usaha dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut **Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Silalahi (2016:9)**  dalam **buku studi tentang tentang ilmu admnistrasi** Mendefinisikan administrasi sebagai berikut:

**Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya**

Dapat disimpulkan diatas bahwa administrasi meliputi segala proses kegiatan penataan yang dilakukan individu atau sekelompok orang demi tercapainya tujuan yang telah di tetapkan.

Teori administrasi yang masih sesuai dengan tuntutan manusia tersebut dalam pelaksanaan organisasi dalam administrasi yang dilakukan dua orang atau lebih yang harus berkerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Sedangkan pengertian lain, menurut **J. Wajong yang dikutip oleh Silalahi (2016:5)** dalambuku  **studi tentang ilmu admnistrasi ialah:**

**Kegiatan Administrasi meliputi Pekerjaan Tata Usaha yang bersifat mencatat segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi bahan keterangan bagi pimpina**

Pengertian diatas di simpulkan Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya. Definisi para ahli tentang admnistrasi ini sangat banyak, pada prinsipnya mempunya pengertian yang sama kerjasama dalam melakukan proses administrasi, proses administrasi ini juga dilakukan tidak hanya satu orang tetapi banyak orang yang terlibat di dalamnya dan dengan itu kegiatan proses administrasi ini untuk mencapai tujuan bersama.

Istilah Administrasi Publik memperlihatkan bagaimana peran pemerintah sebagai agen tunggal yang berkuasa aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil keputusan penting atau baik menurut mereka untuk masyarakat.

Keberadaan administrasi dalam sebuah negara merupakan sebuah kemutlakan dan keharusan sebagai suatu sebagai suatu perangkat pengaturan dan keteraturanyang dapat memperlancar pelaksanaan seluruh aktivitas publik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **(Basuki 2018)** dalam bukunya **administrasi publik telaah teoritis dan empiris** yaitu:

**Proses kerja sama dari sekelompok manusia berdasarkan nilai – nilai pelayanan, rasionalitas yang tinggi, efektifitas dan efisiensi terhadap sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.**

Berdasarkan pernyataan ahli diatas peneliti dapat simpulkan bahwa administrasi publik proses yang dilakukan kelompok atau individu berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki setiap organisasi.

**2.1.2 Pengertian Organisasi**

Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang yang di pakai 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 system kerjasama, orang yang bekerjasama dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

Sebagai kita ketahui bahwa manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak bisa berdiri sendiri. Agar kebutuhan itu dapat terpenuhi, manusia harus berorganisasi dalam hal ini merupakan suau alat organisasi yang diperlukan dalam masyarakat.

Menurut **Dimock yang diutip oleh (Soewarno Handayaningrat, 2001)** dalam **bukunya yang berjudul Pengantar Studi Ilmu Admnistrasi dan Manajemen** mengemukakan bahwa:

**Organisasi adalah perpaduan secara sistematis dari pada bagian – bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang di tentukan.**

Berdasarakan penyataan diatas mengenai pengertian organisasi dapat peneliti simpulkan bahwa pada dasarnya di dalam suatu organisasi terdapat sistematis tersebut mampu menyambung usahanya dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

**2.1.3 Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi pada hakikatnya mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang di kembangkan dengan pusat perhatian pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Bidang pengetahuan perilaku organisasi yang sudah dikembangkan sejak lama, nampaknya akhir – akhir ini mulai dirasakan kepentingannya. Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu terapan yang dibentuk berdasarkan kontribusi dari jumlah bidang yang berkaitan dengan perilaku.

Peneliti mengemukakan pengertian Perilaku organisasi menurut ***Cummings*** yang dikutip **Thoha (2012:5)** dalam buku **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya berpendapat bahwa:**

**perilaku organisasi adalah suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan – persoalan dan menjelaskan secara hasil – hasil penemuan berikut tindakan – tindakan pemecahan**

Pengertian perilaku organisasi diatas dapat dikemukakan,bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara dengan perilaku seseorng dalam mengambil tindakan atau keputusan dan dapat mempengaruhi pekerjaan pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat lain menurut **Hollenbeck dan Wagner (2005:5)** dalam buku ***Organizational Behavior Securing Competitive Advantage*** mengemukakan bahwa:

***Organizational behavior is a ﬁeld of study that endeavors to understand, explain, predict, and change human behavior as it occurs in the organizational context. (*Perilaku organisasi adalah bidang studi yang berupaya memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mengubah perilaku manusia seperti yang terjadi dalam konteks organisasi)**

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang memprediksi perilaku organisasi 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.

**2.1.4 Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi**

Ilmu perilaku telah banyak mengembangkan cara – cara untuk memahami sifat – sifat manusia. Manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi oleh karena itu untuk memahami organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu – individu sebagai pendukung organisasi tersebut. Salah satu cara untuk memahami sifat - sifat manusia ialah dengan menganalisa kembali prinsip – prinsip dasar yang merukapan bagian dari perilaku organisasi.

Menurut **Thoha (2012:32)** dalam bukunya **Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya** bahwa terdap prinsip – prinsip perilaku organisasi anatar lain:

1. **Manusia Berbeda Perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.**

**Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas dan setiap manusia berbeda, perbedaan ini kemudian membedakan pula perilaku seseorang dengan lain. Kemudian dari perbedaan perilaku ini dapat dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan hasil kerja seseorang yang melakukan kerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.**

1. **Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda**

**Perilaku manusia pada dasarnya di dorong oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah berupa pernyataan dari dalam diri seseorang yang dapat mendorong orang tersebut berbuat atau melakukan sesuatu untuk dapat mencapainya. Pemahaman kebutuhan manusia yang berbeda ini dapat dipergunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi tujuan di dalam kerja organisasi hal ini juga membantu kita untuk memahami mengapa suatu hasil dianggap penting bagi seseorang.**

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

**Melalui perilakunya manusia berusaha memenuhi kebutuhan di dalam banyak hal seseorang dihadapkan dengan sejumlah kebutuhan potensial ini seseorang kemudian melakukan serangkaian tindakan manakala ia mempunyai kesempatan untuk menggapai masa depannya dengan membuat pilihan mengenai perilakunya.**

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

**Memahami lingkungan adalah proses yang aktif dimana seseorang membuat lingkungannya itu mempunyai arti bagiannya. Proses yang aktif ini melibatkan seseorang individu mengakui secara selektif aspek – aspek yang berbeda dari lingkungan dengan pengalaman masa lalu dan mengavaluasi apa yang dialami itu dalam kaitannya dengan kebutuhan – kebutuhannya.**

1. **Seseorang mempunyai reaksi – reaksi senang atau tidak senangnya.**

**Setiap orang mempunyai sudut pandang masing – masing mengenai apa yang mereka kerjakan atau pikirkan. Dan mereka cenderung untuk mengavaluasi sesuatu yang mereka alami dengan cara senang atau tidak senang, evaluasi merupakan salah satu factor yang sulit dalam mempengaruhi perilaku di masa yang akan datang.**

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

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

Dari prinsip – prinsip diatas dapat disipulkan bahwa perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan , kebutuhan dan cara berpikir untuk menentukan pilihan dalam bertindak. Dan dengan itu banyak juga factor yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam berinteraksi antar individu maupun lingkungannya.

**2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pada umumnya kinerja dibagi menjadi dua, yaitu kinerja pegawai perindividu dan kinerja organisasi, kinerja pegawai adalah kinerja yang di hasilkan oleh perorangan sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas dari semua hasil kerja yang dihasilkan dalam organisasi.

Secara garis besar, kinerja dapat dilihat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing guna mencapai tujuan organisasi.

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Abdullah (2014:3)** dalam buku **Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan** yaitu sebagai berikut: **Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya dalam petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan.** Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standard an kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanaka pekerjaanya. Hasil kerja yang di capai oleh pegawai berdasarkan kualitas kerja dalam penyelesaian pekerjaanya.

Pendapat lain Menurut **Prawirosentono** yang dikutip **(Sumiati, 2018)** dalam **buku analisis komparatif kinerja pegawai** yaitu:

 **Kinerja sebagai berikut: “performance” adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukumdan sesuai dengan moral dan etika.**

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan individu atau kelompok dalam suau organisasi yang mempunyai tanggung jawab untuk mendapatkan hasil kerja sesuai yang di butuhkan organisasi. Dan kinerja tidak boleh melanggar apa yang harusnya di kerjakan oleh seseorang atau individu kinerja menunjukan hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya. Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

**2.1.6 Ukuran Kinerja**

Kinerja mempu yai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut **Sedermayanti (2009:51)** dalam bukunya **sumber daya manusia dan produktifitas kerja** yang baik memiliki ukuran kinerja yaitu:

1. **Kualitas Kerja: yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan perkerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang di harapkan**
2. **Ketepatan waktu : berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang di rencanakan sebelum dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran yang tepat waktu.**
3. **Inisiatif : semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaan.**
4. **Kemampuan : setiap pegawai harus benar – benar mengetahui pekerjaan yang di tekuninya serta mengetahui arah yang di ambil organisasi sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu – ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencanadalam mencapai tujuan.**
5. **Komunikasi : Proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan maupun dengan sesame pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti serta seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dahulu dan memberikan kesempata kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya**

Berdasarkan para ahli diatas, dapat diketahui bahwa aspek dari kinerja terdiri dari kualitas, kecepatan atau ketepatan, inisiatif, kemampuan dan juga komunikasi harus dilakukan secara rutin dan juga teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

**2.1.7 Teori Penghubung antara Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai**

Dalam mencapai tujuan setiap organisasi di pengaruhi oleh prilaku organisasi itu sendiri sebagai pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang berada dalam organisasi yang bersangkutan.oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada prilaku dan sikap organisasi dengan berbagai sumber daya termasuk sumber daya manusia. Dengan kata lain, keberhasilan mencapai tujuan tergantung kehandalan dan kemampuan orang-orang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi. Dari uraian diatas dapat disipulkan bahwa perilaku organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hubungan perilaku organisasi dan kinerja pegawai **menurut Robbins dan Judge (2010:7)** dalam buku ***Organizational Behavior*** 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)**

Pengertian diatas menjelaskan bawah perilaku organisasi dan kinerja keterkaitannya sangatlah erat. Dimana perilaku organisasi diperlukan untuk melaksanakan kegiatan di dalam organisasi yang telah ditetapkan dan menciptakan hasil kerja yang baik.

**2.1.8 Kondisi Eksisting Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung**

Pada tahun 2017 Diskominfo sesuai dengan keluarnya Undang – Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang – Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Peraturan pemerintahan Nomor 18 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, maka setelah keluar PP dan Perda tersebut maka terbitlah Peraturan Wali kota Bandung Nomor 1392 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisiasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, terdiri dari 1 kepala dinas, 1 sekertaris dan 3 sub bagian terdiri dari: sub bagian umum dan kepegawaian, sub bagian progam dan sub bagian keuangan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi kepala dinas, dibantu oleh 3 kepala seksi di masing – masing bidang.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota bandung dalam memberikan pelayanan yang baik mengenai komunikasi dan informatika perilaku organanisasi harus mampu meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Dilihat Perilaku Organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung Kepala bidang infratuktur TIK dalam membagi tugas kepada bawahan dalam rencana program kerja lingkup infrastuktur teknologi, ada bawahan yang berprilaku senang akan tugas yang di berikan oleh atasan dan ada pegawai yang berprilaku tidak senang dalam pembagian tugas yang telah di berikan oleh atasan. dan Dalam hal ini semua orang mempunyai reaksi yang berbeda – beda dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. dan dalam kinerja pegawai masih kurang cekatan pegawai dalam menyelesaikan laporan lingkup data dan statistik. penyusunannya tidak tepat waktu yang seharusnya diselesaikan 2 hari tetapi di selesaikannya seminggu.

**2.2 Kerangka Permikiran**

Selanjutnya untuk memecahkan permasalahan peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landan berupa teori dan pendapat para ahli yang kebenarannya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang di bahas yaitu perilaku organisasi dan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan landasan teori pembahasan yang akan di teliti.

Peneliti mengemukakan pengertian Perilaku organisasi menurut ***Cummings*** yang dikutip **Thoha (2012:5)** dalam bukunya **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya berpendapat bahwa:**

**perilaku organisasi adalah suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan – persoalan dan menjelaskan secara hasil – hasil penemuan berikut tindakan – tindakan pemecahan**

Pengertian perilaku organisasi diatas dapat dikemukakan,bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara dengan perilaku seseorng dalam mengambil tindakan atau keputusan dan dapat mempengaruhi pekerjaan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Thoha (2012:32)** dalam bukunya **Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya** bahwa terdap prinsip – prinsip perilaku organisasi anatar lain:

1. **Manusia Berbeda Perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.**

**Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas dan setiap manusia berbeda, perbedaan ini kemudian membedakan pula perilaku seseorang dengan lain. Kemudian dari perbedaan perilaku ini dapat dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan hasil kerja seseorang yang melakukan kerja sama di dalam suatu organisasi tertentu.**

1. **Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda**

**Perilaku manusia pada dasarnya di dorong oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah berupa pernyataan dari dalam diri seseorang yang dapat mendorong orang tersebut berbuat atau melakukan sesuatu untuk dapat mencapainya. Pemahaman kebutuhan manusia yang berbeda ini dapat dipergunakan untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku yang berorientasi tujuan di dalam kerja organisasi hal ini juga membantu kita untuk memahami mengapa suatu hasil dianggap penting bagi seseorang.**

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

**Melalui perilakunya manusia berusaha memenuhi kebutuhan di dalam banyak hal seseorang dihadapkan dengan sejumlah kebutuhan potensial ini seseorang kemudian melakukan serangkaian tindakan manakala ia mempunyai kesempatan untuk menggapai masa depannya dengan membuat pilihan mengenai perilakunya.**

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

**Memahami lingkungan adalah proses yang aktif dimana seseorang membuat lingkungannya itu mempunyai arti bagiannya. Proses yang aktif ini melibatkan seseorang individu mengakui secara selektif aspek – aspek yang berbeda dari lingkungan dengan pengalaman masa lalu dan mengavaluasi apa yang dialami itu dalam kaitannya dengan kebutuhan – kebutuhannya.**

1. **Seseorang mempunyai reaksi – reaksi senang atau tidak senangnya.**

**Setiap orang mempunyai sudut pandang masing – masing mengenai apa yang mereka kerjakan atau pikirkan. Dan mereka cenderung untuk mengavaluasi sesuatu yang mereka alami dengan cara senang atau tidak senang, evaluasi merupakan salah satu factor yang sulit dalam mempengaruhi perilaku di masa yang akan datang.**

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

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

Dari prinsip – prinsip diatas dapat disipulkan bahwa perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan , kebutuhan dan cara berpikir untuk menentukan pilihan dalam bertindak. Dan dengan itu banyak juga faktor yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam berinteraksi antar individu maupun lingkungannya.

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Abdullah (2014:3)** dalam buku **Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan** yaitu sebagai berikut:**Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya dalam petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan.**

Dari definisi diatas bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapainoleh seseornag atau seklompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam arahan pentujuk pemimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanaka pekerjaanya. Hasil kerja yang di capai oleh pegawai berdasarkan kualitas kerja dalam penyelesaian pekerjaanya.

Pendapat lain Menurut **Prawirosentono** yang dikutip **(Sumiati, 2018)** dalam **buku analisis komparatif kinerja pegawai** yaitu:

 **Kinerja sebagai berikut: “performance” adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukumdan sesuai dengan moral dan etika.**

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan individu atau kelompok dalam suau organisasi yang mempunyai tanggung jawab untuk mendapatkan hasil kerja sesuai yang di butuhkan organisasi. Dan kinerja tidak boleh melanggar apa yang harusnya di kerjakan oleh seseorang atau individu kinerja menunjukan hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.

Selanjutnya Menurut **Sedermayanti (2009:51)** dalam bukunya **sumber daya manusia dan produktifitas kerja** yang baik memiliki ukuran kinerja yaitu:

1. **Kualitas Kerja: yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan perkerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang di harapkan**
2. **Ketepatan waktu : berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang di rencanakan sebelum dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran yang tepat waktu.**
3. **Inisiatif : semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaan.**
4. **Kemampuan : setiap pegawai harus benar – benar mengetahui pekerjaan yang di tekuninya serta mengetahui arah yang di ambil organisasi sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu – ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencanadalam mencapai tujuan.**
5. **Komunikasi : Proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan maupun dengan sesame pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti serta seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dahulu dan memberikan kesempata kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya**

Berdasarkan para ahli diatas, dapat diketahui bahwa aspek dari kinerja terdiri dari kualitas, kecepatan atau ketepatan, inisiatif, kemampuan dan juga komunikasi harus dilakukan secara rutin dan juga teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pemikiran – pemikiran tentang perilaku organisasi dan kinerja pegawai di atas, peneliti menduga bahwa kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung di pengaruhi oleh perilaku organisasi. Berikut gambar kontrukri paradigm penelitian:

 **Konstruksi Paragdigma Penelitian**

VARIABEL (Y)

 Kinerja

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

***Sumber:*  Sedermayanti (2009:51)** dalam bukunya **sumber daya manusia dan produktifitas kerja**

VARIABEL (X)

Perilaku Organisasi

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

***Sumber:* Miftah Thoha (2012 :36) dalam bukunya Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikanya**

Perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja.

***Sumber:* Robbins dan Judge (2010:7)** dalam buku ***Organizational Behavior***

* 1. **Hipotesis**

**Gambar 2.1**

**Paradigma Berpikir**

Dari kerangka berpikir peneliti di dukung dari referensi dari para ahli diatas Peneliti menduga bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh perilaku organisasi di Dinas dan Komunikasi dan Informatika Kota Bandung berikut ini peneliti menggambarkan hubungan antara perilaku organisasi dengan kinerja pegawai melalui bagan tersebut:

***Feed Forward***

***OUTPUT***

***PROCESS***

***INPUT***

Dimensi Kinerja pegawai

1. Kualitas
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Sumber: Menurut **Sedermayanti** dalam bukunya **sumber daya manusia dan produktifitas kerja (2009:51)**

Prinsip – prinsip perilaku organisasi

1. Manusia Berbeda Perilakunya karena kemampuan tidak sama
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
3. Orang membuat pilihan tentang bagaimana bertindak
4. Seseorang memahami lingkungannya
5. Banyak faktor ayng menentukan sikap dan perilaku seseorang

Sumber: Menurut **Thoha** dalam bukunya **Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya (2012:32)**

Sumber –sumber atau bahan dalam pendukung penelitian terhadap pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai

1. Teori Perilaku Organisasi
2. Teori Kinerja Pegawai
3. Peraturan Wali kota Bandung Nomor 1392 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisiasi
4. Kondisi Eksisting di Dinas Komunikasi dan Inormatika Kota Bandung
5. Visi dan misi

***FEED BACK***

1. Meningkatkan produktifitas kinerja pegawai

2. Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP

**Gambar 2.2**

**Metode Pendekatan sistem Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai**

**Sumber:** Menurut **Thoha** dalam bukunya **Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya (2012:32) dan Sedermayanti** dalam bukunya **sumber daya manusia dan produktifitas kerja (2009:51)**

**Keterangan:**

1. ***Input* (masukan)**

Input adalah suatu masukan dalam suatu system pendekatan yang dapat dijadikan suatu bahan yang berguna untuk tercapainya suatu tujuan yang di kehendaki. Input pada penelitian ini adalah teori perilaku organisasi, teori kinerja peagwai, Peraturan Wali kota Bandung Nomor 1392 Tahun 2016, dan kondisi eksisting perilau organisasi serta kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung . input ini kemudian di kelola pada proses Perilau Organisasi dan Diharapkan dapat terpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

1. ***Process* (proses)**

Dari keseluruhan *input* yang telah menajdi bahan pendukung penelitian maka pada tahap proses di ukur dan di hitung untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya pada permasalahan. Proses pelaksanaan Perilaku Organisasi terdiri atas Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi yaitu manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama, manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, orang berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, seseorang memahami lingkungannya, seseorang mempunyai reaksi- reaksi senang atau tidak senang, serta banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang. Setika sebuah organisasi secara maksimal menerapkan keenap prinsip – prinsip tersebut, maka akan berpengaruh terhadap output yang di hasilkan.

1. ***Output (*keluaran)**

output pada penelitian ini ialah kinerja pegawai yang di ukur melalui dimensi – dimensi kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Ketika dimensi dimensi tersebut dapat berjalan dengan baik maka aka nada feed back berupa perubahan sikap dari para pegawai dalam bertindak dan bertingkah laku dalam melaksanakan kegiatan organisasi dan kinerja pegawai, peningkatan kualitas dan peningkatan pengguna waktu dalam penyelesaian pekerjaan datau disiplin kerja serta peningkatan kerja sama dengan sesama pegawai lainnya.

1. ***Feed forward***

Dari masukan sumber – sumber yang digunakan dalam mendukung penelitian diharapkan menajdi output berupa peningkatan kinerja pegawai

1. ***Feed back* (umpan balik)**

Dari keseluruhan sistematika kerangka berpikir diharapkan masukan berupa sumber dan bahan yang digunakan lalu di uji pada tahap proses dan menghasilkan output meningkankan prudktifitas kinerja pegawai dan melaksanakan pekerjaan sesuai SOP.

**2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengungkapkan hipotesis penelitian sebagai berikut: “**Ada pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung** ”

Hipoteis diatas adalah penelitian yang sifatnya subtantif dan verbal artinya belum bisa di uji, oleh karena itu harus di terjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah di prioritaskan sebagai berikut:

**2.3.1 Hipotesis Statistik**

a. Ho : ρ*s* = 0, artinya Perilaku Organisasi : Kinerja Pegawai = 0, Perilaku Organisasi(X) Kinerja (Y) artinya antara pengaruh Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai tidak ada perbedaan pengaruh yang signifikan.

b. H1 : ρ*s* ≠ 0, artinya Perilaku Organisasi : Kinerja Pegawai ≠ 0, artinya antara pengaruh Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai ada perbedaan pengaruh yang signifikan.

c. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan hipotesis diatas bahwa definisi operasional menjelaskan konsep-konsep yang masih abstrak dari hipotesis supaya bisa diukur dan dipahami. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

1. Perilaku Organisasi (X) adalahsuatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan – persoalan dan menjelaskan secara hasil – hasil penemuan berikut tindakan – tindakan pemecahan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung Berdasarkan prinsip – prinsip Perilaku Organisasi yaitu:

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
3. Orang berpikir tentang masa depan
4. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya
5. Seseorang itu mempunyai reaksi – reaksi senang atau tidak senang
6. Banyak fator yang menentukan sikap dan perilaku seseorang
7. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung untuk mencapai hasil yang maksimal dengan ukuran kinerja yaitu:
8. Kualitas Kerja
9. Ketepatan Waktu
10. Inisiatif
11. Kemampuan
12. Komunikasi

Berikut ini Peneliti akan menerjemahkan paradigm penelitian sebagai berikut:

**ἑ**

 $py^{ℇ}$

pyx

**Y**

**X**

 **Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh**

Keterangan gambar :

X: Variabel Perilaku Organisasi di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandung

Y: Variabel Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandung

**ἑ**: Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx: Besarnya kinerja pegawai dari variabel Perilaku Organisasi

py : Besarnya pengaruh dari Variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.