

## Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat

Muhammad Akbar S<sup>1\*</sup>, Muhammad Yunus<sup>2</sup>, Syahribulan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Hasanuddin, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Hasanuddin, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Hasanuddin, Indonesia

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the effect of work behavior and organizational commitment on employee performance at the Office of Investment and One Stop Service, West Sulawesi Province. This type of research is quantitative research with survey research methods. In collecting data using purposive sampling technique. The population of this research is ASN employees at the Investment and One Stop Service Office of West Sulawesi Province, so that the sample in this study is 51 respondents. Data analysis was obtained using Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression and Correlation Coefficient Test using F test (simultaneous test), T test (partial test). The results of the research and data processing show that the two independent variables, namely Work Behavior and Organizational Commitment, simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of the correlation coefficient test show that the R value is 0.806, meaning that Work Behavior and Organizational Commitment together have a very strong relationship to employee performance. While the results of the coefficient of determination test show that the value of R<sup>2</sup> is 0.652, then the value of R<sup>2</sup> < 1 means that 65.2% of the performance of employees at the Office of Investment and One Stop Integrated Services of West Sulawesi Province is influenced by Work Behavior and Organizational Commitment. While the rest (36.8%) is influenced by other variables outside the study.*

**Keywords:** work behavior, organizational commitment, employee performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh perilaku kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik purposive sampling. Populasi penelitian ini adalah Pegawai ASN di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Barat, Sehingga sampel dalam penelitian ini sebesar 51 responden. Analisis data diperoleh menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Uji Koefisien Korelasi menggunakan uji F (Uji Simultan), Uji T (Uji Parsial). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,806, artinya Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,652, maka nilai R<sup>2</sup> < 1 artinya 65, 2% kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya (36, 8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Kata kunci:** perilaku kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

\* muhammadakbars012@gmail.com

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu unit sosial yang dikordinasikan secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang. Yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinyu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Manusia merupakan sumber daya paling strategik yang dimiliki oleh suatu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusiayang menyebabkan berlangsungnya suatu organisasi (Siagian dalam Ardana,

2014).

Dalam sebuah organisasi pemerintah, Pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu juga menyiratkan amanat bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri sipil yang berperan sebagai pelayan masyarakat, dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Robins (2012), menjelaskan bahwa perilaku kerja merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu perusahaan yang terdapat dinamika kepemimpinan. Perilaku kerja meliputi kepribadian, harga diri, pemantauan diri, dan

kecenderungan untuk menanggung risiko. Untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, terlebih dahulu kita harus memahami karakteristik yang melekat pada individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap Sopiah (2008).

Pada Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2021-2022 di DPMPTSP Sulbar pada salah satu penilaian yaitu Meningkatkan Kualitas Pelayanan Penanaman Modal, KemenPAN-RB memberikan penilaian pada DPMPTSP Sulbar pada Persepsi Penilaian Pelayanan Publik berada pada penilaian Baik atau 80% tahun 2021 dan pada tahun 2022 sebanyak 85%, ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja pada pelayanan terus meningkat setiap tahunnya.

Pengaruh perilaku kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Penelitian yang dilakukan oleh Apriani Dian Safitri (2021) Hasil analisisnya menunjukkan bahwa secara parsial variable perilaku kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Perilaku kerja positif akan memberikan dorongan terhadap Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan/tupoksi yang diberikan oleh atasan.

Akan tetapi meskipun pengarahan itu tidak mudah, setiap pimpinan harus

melakukannya. Kegagalan melakukan hal ini akan berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi, yang apabila terjadi akan berarti tidak tercapainya tujuan-tujuan pribadi daripada para anggota organisasi yang bersangkutan.

Komitmen pegawai terhadap organisasi sangat diperlukan untuk menciptakan iklim kerja yang profesional. Komitmen dapat diartikan sebagai sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen individu terhadap organisasi ini dipandang penting karena pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi.

Michael Armstrong dan Duncan Brown (2006:54) menjelaskan komitmen organisasi adalah *“Organizational commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf”*. Pandangan ini memperkuat sudut pandang kita soal penerapan komitmen, apa itu? Komitmen soal integritas kita, soal kompetensi kita, soal loyalitas, soal totalitas, dan soal bagaimana kita

berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan Organisasi, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Pegawai yang berkomitmen terhadap Organisasi akan bertanggung jawab pada tugasnya dan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan Organisasi lebih kecil dibandingkan dengan Pegawai yang level komitmennya lebih rendah.

Sasaran penyelenggaraan PTSP Daerah yaitu terwujudnya PTSP yang cepat, mudah, transparan, pasti, sederhana, terjangkau, profesional, berintegritas, dan meningkatkan hak masyarakat untuk mendapatkan pelayanan Perizinan dan Nonperizinan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat merupakan salah satu perangkat pemerintah daerah di Pemprov Sulbar yang menerapkan sistem pelayanan satu pintu. DPMPTP Provinsi Sulawesi Barat sebagai instansi yang khusus bertugas memberikan pelayanan mengenai perizinan yang langsung bersinggungan kepada masyarakat, pada dasarnya dapat dikatakan sebagai terobosan baru atau inovasi manajemen pemerintah daerah yang diharapkan mampu memberikan

pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Yang tentunya selaras dengan Misi DMPTSP Sulawesi Barat yaitu mewujudkan pemerintahan yang bersih, modern, dan terpercaya dan misi keempat meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inovatif dan berdaya saing tinggi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Raduan et al., (2006) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dibahas diatas, peneliti tertarik dan berkeinginan meneliti lebih jauh tentang Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi, khususnya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat, dengan judul “Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitemn Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat”.

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan berkerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Bond dan Fried Meyer (1987: 40) perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan atau situasi kerja.

Perilaku kerja menurut Robbins (2002: 35 dan 39) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

Definisi perilaku kerja menurut penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi,

kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif. Menurut Sinamo (2002), ada delapan paradigma di tingkat perilaku kerja yang membuahkan delapan perilaku kerja utama yang sanggup menjadi basis keberhasilan baik di tingkat pribadi, organisasional maupun sosial, yaitu: bekerja tulus, bekerja tuntas, bekerja benar, bekerja keras, bekerja serius, bekerja kreatif, bekerja unggul, dan bekerja sempurna.

Menurut Anthony & Jansen (1984: 41) ada empat macam indikator yang benar-benar mempengaruhi perilaku kerja yaitu: *getting along*, *doing the job*, dan *being dependable*. (1) *Getting along* (keramahtamaan), Yang memiliki arti yaitu ramah terhadap satu dengan yang lainnya. Contohnya yaitu seperti hubungan dengan antar para pekerja dan atasan. Hal ini berarti bahwa suatu hubungan yang ramah dapat mempengaruhi perilaku kerja antar pekerja dan atasan. (2) *Doing the job* (melakukan pekerjaan contoh: kualitas pekerjaan) yang berarti melakukan suatu pekerjaan harus dilakukan dengan baik agar dapat mengukur suatu kualitas pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. (3) *Being dependable* (dapat diandalkan dalam hal

ini contohnya ketepatan waktu) yang artinya seorang pekerja harus bisa diandalkan contoh seperti ketetapan waktu untuk masuk kerja atau menghadiri rapat.

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi (Wirawan, 2013:713).

Robbins (2008) menyatakan komitmen organisasi, diartikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kebanyakan riset telah berfokus pada keterlibatan emosi pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilainya sebagai 'standar emas' bagi komitmen pekerja. Colquitt, dkk (dalam Wibowo 2016:430) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi

anggota organisasi.

Wibowo (2016:430) menerangkan komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Menurut Robbins (2008:100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:108), ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu: (1) *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang



memiliki keinginan untuk itu. Kedekatan emosional, bekerja lebih keras, hasil pekerjaan yang lebih baik, mendukung kebijakan organisasi, *organizational citizenship*, melakukan internal *Whistle-blowing*, berkolerasi negatif dengan stres, punya hubungan dengan *self-reported*. (2) *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Bertahan pada organisasi, membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik, merasa rugi jika meninggalkan organisasi. (3) *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, berhubungan positif dengan hasil kerja, berolerasi negative dengan stres, *organizational citizenship*.

Allen & Meyer, 1997 (dalam Anggara 2010:261) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Hal yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijaksanaan organisasi tersebut. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional, variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat, pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.

Menurut pendapat August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja menurut Bernandin & Russel yang dikutip oleh Faustino C Gomes (1997:135) dalam buku Manajemen sumber daya manusia

sebagai berikut: *Performance* sebagai “the record of outcomes produced on a specified or activity during a specified time periode” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu).

Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja (2001:51), menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yaitu sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja (*quality of work*), yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah kesitimewaan dari produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dengan demikian memberikan kepuasan atau penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan. (2) Ketepatan waktu (*promptness*), berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu target yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mungkin. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan

lain. (3) Inisiatif (*inisiative*), Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya. Maksudnya agar bawahan menjadi aktif berusaha tidak bergantung pada atasannya. (4) Kemampuan (*capability*), yaitu kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi. (5) Komunikasi (*communication*), menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organisasi secara vertikal maupun horizontal. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap



berada ditangan pemimpin. Akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan hubungan-hubungan yang semakin harmonis. Juga menimbulkan perasaan-perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Mangkunegara (2009: 75) yang mengatakan bahwa indikator dari kinerja yaitu: (1) Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Keterkaitan dari perilaku kerja dengan kinerja pegawai, yaitu perilaku kerja merupakan suatu fungsi dari interaksi sesama individu dengan lingkungannya yang dapat mempengaruhi terhadap efektivitas kerja didalam organisasi yang efektif seorang pemimpin mempunyai kewajiban untuk dapat memahami setiap perilaku pegawai, karena hasil

dari setiap perilaku organisasi yang diharapkan adalah hasil kerja yang efektif artinya setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar waktu yang ditentukan.

Peneliti mengutip dari para ahli mengenai teori yang ada hubungannya dengan masalah yang dihadapi yaitu perilaku organisasi menurut Robbins dan Judge (2008:12) perilaku organisasi adalah: “Studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja perusahaan”.

Wright (1992) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual Pegawai.

## METODE

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, peneliti menggambarkan secara rinci, mendalam

dan menyeluruh terkait Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di DPMPTSP Sulbar secara deskriptif. Melalui pendekatan ini pun, peneliti akan menganalisis lebih mendalam bagaimana diterapkan pada ruang lingkup DPMPTSP Sulbar dengan menggunakan metode kuantitatif sebagai salah satu tolak ukur yang menjadikan patokan keberhasilan atau tidaknya kinerja pegawai dengan melibatkan berbagai individu, kelompok dan organisasi yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Peneleitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Barat. (2) Menganalisis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Barat. (3) Menganalisis seberapa besarkah pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Barat.

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat yang bertempat di

Kabupaten Mamuju.

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai ASN pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 51 Pegawai. Semua populasi dijadikan responden oleh Peneliti menggunakan sampel jenuh/sensus.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Penyebaran Angket atau Kuesioner, Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner ini dilakukan dengan mendatangi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. (2) Observasi, data observasi dilakukan dengan terlibat langsung melihat kegiatan sehari-hari dalam lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. (3) Telaah Dokumen, telaah dokumen adalah salah satu metode pengumpulan data dengan berusaha mencari sumber atau buku-buku serta peraturan-peraturan yang berasal dari sumber literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian dan permasalahan yang sedang diteliti untuk digunakan sebagai bahan dasar pembahasan masalah.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independent dan 1

variabel dependent dengan beberapa indikator yang terdiri dari Prilaku Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Teknik Pengolahan Data yang diperolehkan ditabulasi, dan selanjutnya data tersebut juga diuji tingkat kevalidannya serta tingkat konsistennya (*reliability*) menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pendekatan skala Likert. Data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner akan diolah dan dianalisis dengan tujuan dapat menjadi sebuah informasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat pengolahan data SPSS 23 (*Statistical Product and Service Solutions*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Atas Variabel Perilaku Kerja (X1)

Berdasarkan dari hasil penelitian Pengaruh Perilaku Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi

Barat diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner yang sebanyak 2.113. Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat sebesar 92% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden Perilaku Kerja berada pada penilaian Sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi Perilaku Kerja sehingga dalam pelaksanaannya berada pada penilaian sangat baik.

Seperti yang dikatakan oleh Kepala Seksi Kebijakan dan Advokasi Layanan Hj. Fadliyah, SH, M.AP memberikan alasannya bahwa “dengan keterampilan kerja yang baik maka tugas-tugas/ tupoksi akan bisa terlaksana dengan baik, maka setiap pegawai yang bekerja di DPMPTSP Sulbar wajib memiliki kompetensi (keterampilan dan penguasaan) baik terhadap tugas pokok dan fungsinya maupun terkait dengan penguatan terhadap peralatan kerja yang digunakan”.

Dilihat dari hasil penelitian tentang pengaruh perilaku kerja, bahwa semakin tinggi penerapan Perilaku kerja di suatu Organisasi maka semakin meningkat kualitas kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi

Sulawesi Barat.

### **Deskripsi Data Atas Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Berdasarkan dari hasil penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner yang sebanyak 1.447. Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat sebesar 62% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden Komitmen Organisasi berada pada penilaian baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi sehingga dalam pelaksanaannya berada pada penilaian sangat baik.

Seperti yang dikatakan oleh Nana Puji Lestari, S.Si., M.AP memberikan alasannya bahwa “ASN harus memiliki komitmen dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya dan saya akan menjalaninya hingga pensiun” pada dasarnya ada beberapa faktor sehingga penerapan Komitmen Organisasi belum sepenuhnya dilaksanakan.

Menurut pengamatan peneliti, yang menjadi salah satu faktor

penghambat penerapan komitmen organisasi yaitu masih ada beberapa pegawai yang hanya melakukan perbaikan kinerjanya pada saat dekat dengan promosi jabatan seperti hasil wawancara peneliti dengan Nursyamsi, S.Sos. selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mengatakan bahwa “masih ada pegawai yang hanya ingin melaporkan hasil kinerjanya hanya pada saat mau kenaikan pangkat atau Promosi Jabatan” dari pernyataan diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang berkomitmen terhadap organisasi melainkan hanya mementingkan karir Individunya.

### **Deskripsi Data Atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner yang sebanyak 2.419. Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat sebesar 79% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan Kinerja Pegawai berada pada penilaian Sangat baik. Hal tersebut menunjukan bahwa ada beberapa faktor yang

mempengaruhi Kinerja Pegawai sehingga dalam pelaksanaannya berada pada penilaian sangat baik.

Seperti yang dikatakan Ilham, SE., M.AP selaku Kepala Seksi Perizinan dan Non Perizinan A/II di DMPTSP Sul-bar yang memberikan alasan bahwa “Kuantitas Kerja bisa dapat tercapai jika ASN mampu memiliki komitmen dan Integritas dalam bekerja apalagi bekerja di perizinan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat”.

Pada dasarnya ada beberapa faktor sehingga Hasil Kinerja Pegawai belum sepenuhnya terlaksana. Menurut pengamatan peneliti, yang menjadi salah satu faktor penghambat sehingga hasil Kinerja Pegawai belum Maksimal yaitu masih ada beberapa pegawai yang bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diberikan dan memerlukan waktu lebih untuk menyelesaikannya tentunya hasilnya tidak akan efektif dan efisien, dan juga para Pegawai yang bekerja di DPMPTSP Sulbar minim keinganan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil diatas Rata-rata tentunya dapat berpengaruh pada pencapaian Kualitas Kinerja.

### Analisis Statistik Deskriptif

Perilaku Kerja dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu, 4.6034 dan nilai standar deviasi yaitu .35918 dari

hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean  $>$  dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Perilaku Kerja dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

Komitmen Organisasi dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 3,1481 dan nilai standar deviasi yaitu .57162 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean  $>$  dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 4.2761 dan nilai standar deviasi yaitu .38459 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean  $>$  dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

### Pengaruh Perilaku Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Setelah melakukan penelitian dan mengolah data dapat dilihat bahwa Perilaku kerja berpengaruh pada kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji hipotesis terbukti bahwa Perilaku Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai adalah  $0,276 > 0$  dengan nilai  $t$  hitung ( $2,408$ )  $> t$  tabel ( $2,017$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000$ )  $< 0,05$ . Dengan demikian variable Perilaku Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Larsen Barasa, Agus Leonard Togatorop, dan Mutiara Szeze (2021). dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa perilaku kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Setelah melakukan penelitian dan mengolah data dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji hipotesis terbukti bahwa Komitmen Organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah  $1,372 > 0$  dengan nilai  $t$  hitung ( $13,156$ )  $> t$  tabel ( $2,017$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000$ )  $< 0,05$ . Dengan demikian variable Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Henry, dkk., (2012:30) yang menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Sedang penelitian yang di lakukan oleh Kartiningsih (2007) menghasilkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 23% terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Setelah melakukan penelitian dan mengolah data dapat dilihat bahwa Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji hipotesis Simultan Berdasarkan Tabel 4,17 diketahui nilai  $F$  hitung ( $14,747$ )  $> F$  tabel ( $2,01$ ) dan signifikansi ( $0,013$ )  $< \alpha$  ( $0,05$ ). Dengan demikian variable bebas (Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasional) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yasa, dkk (2021), yang menghasilkan bahwa perilaku kerja yang inovatif dan



komitmen Organisasional berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perilaku kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. Maka dinyatakan hipotesis pertama diterima hal ini berarti jika Perilaku kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja. (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. Maka dinyatakan hipotesis kedua diterima hal ini berarti jika Komitmen Organisasi baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih peneliti kepada seluruh pihak yang berkontribusi

pada penulisan artikel ini. Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat sebagai lokus peneliti untuk mendapatkan informasi dan senantiasa memberikan informasi bagi peneliti yang sangat berguna bagi penulisan artikel ini.

### REFERENSI

#### Buku

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu*, 53(9), 1689–1699.
- Gomes, F. C. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Makassar: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika*. Jakarta: S.S. Erlangga.
- Robbins, P. S. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sinamo, J. H. (2002). *Ethos Kerja 211*. Jakarta: Mahardika.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suhendi, H., Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: C.V. Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wright, Charles, R. (1992). *Sosiologi Komunikasi Massa*. Bandung: Remaja Karya.
- Henry, S. J., Troena, E. A., & Setiawan, M. (2012). Solimun. 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention, Volume 1 Issue 1*, 69–76.
- Kartiningasih. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang). 43–82.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). Quality Of Work Life: Implications Of Career Dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61–67. <https://doi.org/10.3844/jssp.2006.61.67>
- Szesze, Larsen Barasa, Agus Leonard Togatorop, M. (2017). *Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumberbumi Global Niaga Larsen*. 10(1), 10–21.

## Jurnal

- Anthony, W. A., & Jansen, M. A. (1984). Predicting the vocational capacity of the chronically mentally ill: Research and policy implications. *American Psychologist*, 39(5), 537.
- Bryson, G., Bell, M. D., Greig, T., & Kaplan, E. (1999). The Work Behavior Inventory: Prediction of future work success of people with schizophrenia. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 23(2), 113.
- Fahrizqi, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Csr) Dalam Laporan Tahunan Perusahaan. *Disability and Rehabilitation*, 20(1), 87–108. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2018.05.002> <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/msc.129/abstract> <http://www.hope.ac.uk/media/liverpoolhope/contentassets/documents/learningandteachingresources/media,12787,en.pdf#page=115%0Ahttp://pxjournal.org/>

Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif Dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang. (1999). *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok pokok Kepegawaian.*