PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PERILAKU KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA BAPPEDA KOTA BANDUNG

Oleh:
Devi Agustina
21211124

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di Bappeda Kota Bandung. Serta untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan melalui perilaku kerja dan komitmen organisasi pada Bappeda Kota Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bappeda Kota Bandung yang berjumlah 100 orang sebagai populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga diperoleh sebanyak 50 orang sebagai sampel. Hasil dalam penelitian menunjukkan adanya hubungan antara perilaku kerja dan komitmen organisasi berada pada kategori cukup baik dan gambaran kinerja karyawan juga berada pada kategori cukup baik. Hasil penghitungan korelasi pada perilaku kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Perilaku kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to know the behavior of work, organizational commitment, and employee performance in the Bappeda of Bandung city. As well as to know the achievement of employee performance through workplace behavior and organizational commitment in the Bappeda of Bandung city. This research method using descriptive method with the verifikatif approach. . The unit of analysis in this study was an employee at Bappeda Bandung totalling 100 people as the population. The sampling technique used was random sampling so obtained as many as 50 people as the sample. The results in the research showed a relationship between work behavior and organizational commitment is quite good on the category and a description of the employee's performance also is in the category quite

nicely. The results of the calculation of the correlation in behavior work against employee performance shows a strong connection between the behavior of work performance with employees.

Keywords:*WorkingBehavior.CommitmentOrganizational.Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai.

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah menilai kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67).

Berbagai cara organisasi berusaha meningkatkan harapan kinerja organisasi diantaranya melalui perilaku kerja yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat lah penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mendapatkan perilaku kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, dibutuhkan hubungan yang baik antar pekerja dengan pimpinan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang bergantung pada kinerja para pegawainya. Namun kenyataannya kinerja karyawannya belum optimal.

Penyebab penurunan kinerja karyawan oleh kuantitas kinerjanya dimana kecepatan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas belum mencapai target kerja yang ditetapkan dan tidak sesuai dengan hasil kerja yang dilaporkan.

Selain itu permasalahan lain yang menyebabkan dan menurunnya kinerja karyawan yaitu adanya masalah dalam komitmen organisasinya belum berjalan dengan baik disebabkan karena faktor kesetiaan pegawai terhadap organisasi seperti Job Performance dan Organization citizenship.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:.

1. Bagaimana perilaku kerja pada Bappeda Kota Bandung
2. Bagaimana komitmen organisasi pada Bappeda Kota Bandung
3. Bagaimana pencapaian kinerja karyawan pada Bappeda Kota Bandung
4. Seberapa besar pencapaian kinerja karyawan Bappeda Kota Bandung ditentukan oleh perilaku kerja
5. Seberapa besar pencapaian kinerja karyawan Bappeda Kota Bandung ditentukan oleh komitmen organisasi

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perilaku kerja pada Bappeda Kota Bandung
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada Bappeda Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan pada Bappeda Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan pada Bappeda Kota Bandung yang dipengaruhi oleh perilaku kerja
5. Untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan pada Bappeda Kota Bandung yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Kerja

Robbins (2002 : 35 dan 39) mengemukakan Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Indikatornya adalah : (1) keramahtamahan: hubungan yang ramah dapat mempengaruhi perilaku kerja antar pekerja dan atasan. (2).melakukan pekerjaan, contoh : kualitas pekerjaan, Melakukan suatu pekerjaan harus dilakukan dengan baik agar dapat mengukur suatu kualitas pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. (3) ketepatan waktu: seorang pekerja harus bisa diandalkan misalnya dalam mengahadiri rapat.

Komitmen Organisasi

Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), mengemukakan komitmen organisasi adalah Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mathis dan Jackson (2000) seperti dikutip Sopiah (2008:155), Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Indikatornya: (1) Affective commitment, (2) Continuance commitment (3) Normative commitment. Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:108).

Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Veithzal Rivai (2008:309) menyatakan bahwa : "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Indikatornya: (1) Kualitas, (2) Kuantitas (3) Pelaksanaan Tugas (4) Tanggung Jawab. Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75).

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Peranan pemimpin dalam organisasi sangat strategis, karena keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan, ketrampilan dan kebijaksanaannya dalam pengambilan keputusan serta mengelola sumber daya yang ada. Riana (2014) yang menyatakan bahwa perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian 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. inggi. 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.

Hipotesis :

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adala sebagai berikut:

1. Karyawan pada Bappeda Kota Bandung perilaku kerjanya cukup baik.

2. Karyawan pada Bappeda Kota Bandung komitmen organisasinya meningkat dalam mendukung tujuan organisasi.
3. Karyawan pada Bappeda Kota Bandung pencapaian kinerja karyawan cukup meningkat.
4. Terdapat pengaruh pencapaian kinerja karyawan melalui perilaku kerja pada Bappeda Kota Bandung.
5. Terdapat pengaruh pencapaian kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Bappeda Kota Bandung.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Perilaku Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di BAPPEDA Kota Bandung.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan pendekatan verifikatif.

Menurut Moh. Nazir (2011:54) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah :

"Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".

Menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey*. *Explanatory Survey* adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian (Narimawati Umi, 2008:72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh seluruh karyawan di BAPPEDA Kota Bandung dengan jumlah 100 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Narimawati Umi, 2008:77). Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling. Stratifed random sampling* adalah metode penarikan sampel terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gaspersz, 2000:63).

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *slovin*, dengan menggunakan rumus slovin bahwa dengan populasi sebanyak 100 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 50 orang pegawai dengan pembulatan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi (pengamatan langsung), wawancara atau interview, kuesioner, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar 2007:89). Rumus validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Korelasi Product Moment.*

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Perilaku Kerja (X1)	1	**0,778**	0,374	**Valid**
	2	**0,636**	0,374	**Valid**
	3	**0,716**	0,374	**Valid**
	4	**0,560**	0,374	**Valid**
	5	**0,758**	0,374	**Valid**
	6	**0,741**	0,374	**Valid**
Komitmen Organisasi (X2)	1	**0,863**	0,374	**Valid**
	2	**0,815**	0,374	**Valid**
	3	**0,820**	0,374	**Valid**
	4	**0,440**	0,374	**Valid**
	5	**0,740**	0,374	**Valid**
	6	**0,583**	0,374	**Valid**
Kinerja Karyawan (Y)	1	**0,728**	0,374	**Valid**
	2	**0,569**	0,374	**Valid**
	3	**0,602**	0,374	**Valid**
	4	**0,584**	0,374	**Valid**
	5	**0,635**	0,374	**Valid**
	6	**0,562**	0,374	**Valid**
	7	**0,619**	0,374	**Valid**
	8	**0,624**	0,374	**Valid**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman–Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil).

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas X_1, X_2, dan Y

Variabel	Nilai $C\alpha_{hitung}$	Nilai $C\alpha_{minimum}$	Keterangan
Perilaku Kerja (X1)	**0,787**	0,70	**Reliabel**
Komitmen Organisasi (X2)	**0,812**	0,70	**Reliabel**
Kinerja Karyawan (Y)	**0,759**	0,70	**Reliabel**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X)

terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :
Y = Variabel dependen
X_1, X_2 = Variabel Independen
A = Konstanta
β_1, β_2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Perilaku Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:
Y = variabel dependen
α = konstanta dari persamaan regresi
β_1= koefisien regresi dari variabel X_1
β_2= koefisien regresi dari variabel X_2
X_1= variabel independen
X_2 = variabel independen
ε = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik seharusnya memiliki residu yang berdistribusi secara normal. Secara visual, uji normalitas residu dapat dideteksi pada gambar grafik *p-p plot* dengan kriteria pengujian apabila *observed* (data residu) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa model memiliki residu yang berdistribusi secara normal. dak berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) dalam sebuah model regresi linier berganda saling berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya atau tidak. Model regresi linier berganda yang baik seharusnya terbebas dari masalah

multikolinearitas. Untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* serta nilai VIF. Apabila nilai *tolerance value*> 0,10 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efesien dan hasil dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearman* yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas tehadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan Uji-t dengan langkahnya antara lain: Membuat formulasi hipotesis, menentukan level signifikasi dengan menggunakan t – tabel, menghitung nilai t – statistik dan mengambil keputusan dengan asumsi jika t – hitung < t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung = t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung > t – tabel, maka Ho ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Perilaku Kerja

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel perilaku kerja sebesar 59,40 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja Bappeda Kota Bandung berada dalam kategori cukup.

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel komitmen organisasi sebesar 51,47 berada pada interval 36 – 52. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada Bappeda Kota Bandung secara umum berada dalam kategori kurang baik.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan sebesar 60,30 berada pada interval 52 – 68. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Bappeda Kota Bandung secara umum berada dalam kategori cukup.

Analisi Verifikatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,015	1,930		2,080
	PERILAKU KERJA	,592	,197	,447	3,011
	KOMITMEN ORGANISASI	,487	,195	,371	2,498

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Regresi linear berganda memiliki persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

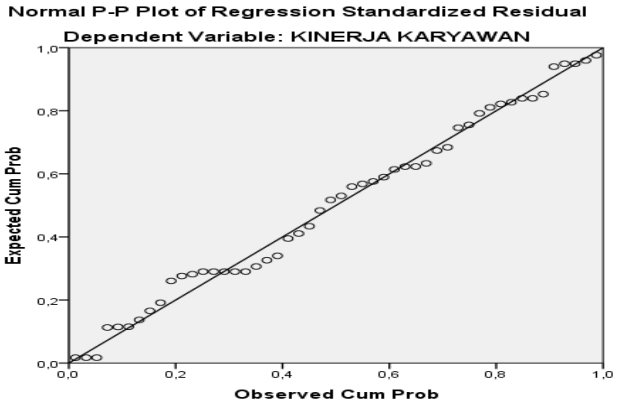
Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear berganda maka didapat hasil regresinya berupa nilai a = 4,015; b_1 = 0,592; dan b_2 = 0,487 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4{,}015 + 0{,}592\ X_1 + 0{,}487\ X_2$$

Pada persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 4,015 hal tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada perilaku kerja dan komitmen organisasi atau diasumsikan 0, maka kinerja karyawan adalah 4,015. Koefisien regresi pada variabel perilaku kerja dan komitmen organisasi adalah 0,592, artinya setiap perubahan satu satuan perilaku kerja dengan komitmen organisasi diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,592. Begitu pula koefisien pada variabel komitmen organisasi adalah 0,487 artinya setiap perubahan satu satuan komitmen organisasi dengan perilaku kerja diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,487.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar 1 grafik P-P Plot diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, hal ini terlihat pada gambar bahwa persyaratan normal bisa dipenuhi karena dapat dikatakan data tersebar di sekeliling garis lurus.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

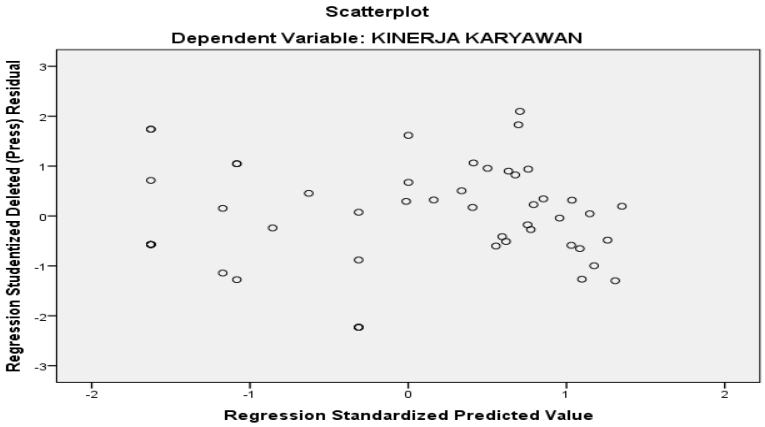
Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	PERILAKU KERJA	,402	,279	,390	2,566
	KOMITMEN ORGANISASI	,342	,232	,390	2,566

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa perilaku kerja dan komitmen organisasi menunjukan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat baik variabel dependent kinerja karyawan tidak terdapat heteroskedastisitas, hal ini dapat dilihat dari gambar diatas dimana distribusi menyebar diatas maupun dibawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Korelasi

Korelasi Secara Parsial antara Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,737 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 50 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara perilaku kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara perilaku kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,737 atau 73,7% dengan arah hubungan positif. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 berada pada interval 0,60-0,799 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan kuat.

Korelasi Secara Parsial antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,720 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 50 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain

terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,720 dengan arah hubungan positif. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel di atas, maka nilai koefisien korelasi berada pada interval 0,60-0,799 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan kuat.

Analisis Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja terhadap naik turunnya kinerja karyawan dihitung dengan suatu koefisien determinasi (KD).

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\ \% \\ &= (0{,}772)^2 \times 100\ \% \\ &= 59{,}60\% \\ &= 59{,}6\% \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data di atas menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah prestasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis yaitu perilaku kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan apakah diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (Uji t) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dari rumus tersebut diperoleh :

$$t_{hitung} = 0,772\sqrt{\frac{50-2}{1-(0,772)^2}} = \frac{5,3485}{0,6356} = 8,4148 = 8,41$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,17, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = 50 – 2 = 48 adalah sebesar 1.67722, t_{hitung} (8,41) > t_{tabel} (1.67722), maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu " terdapat pengaruh positif antara perilaku kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan " dapat diterima. Hal ini berarti bahwa perilaku kerja dan komitmen organisasi yang dilakukan oleh Bappeda Kota mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari Penelitian ini sebagai berikut:

1. Perilaku kerja karyawan pada Bappeda Kota Bandung berdasarkan indikator ramah, melakukan pekerjaan dan ketepatan waktu termasuk dalam klasifikasi cukup. Artinya, perilaku kerja yang belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator ramah yang masih kurang dalam menerapkan hubungan komunikasi yang baik dan menerapkan peraturan di instansi yang masih kurang.
2. Komitmen organisasi pada Bappeda Kota Bandung berdasarkan indikator tingkat affective commitmen, continue commitmen dan normatif commitmen termasuk dalam klasifikasi kurang baik. Hal ini yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai.
3. Kinerja karyawan pada Bappeda Kota Bandung berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab termasuk kedalam klasifikasi cukup. Artinya, kinerja karyawan pada Bappeda Kota Bandung yang belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator kualitas kerja yang masih kurang.
4. Perilaku kerja karyawan Bappeda Kota Bandung menentukan kinerja karyawan sebesar 0,737 atau 73,3% dengan arah hubungan positif dan dalam tingkat hubungan yang kuat.
5. Komitmen organisasi karyawan Bappeda Kota Bandung menentukan kinerja karyawan sebesar 0,720 atau 72,0% dengan arah hubungan positif dan dalam tingkat hubungan yang kuat.

Saran

Saran dari Penelitian ini sebagai berikut:

1. Perilaku kerja Bappeda Kota Bandung secara keseluruhan sudah cukup. Namun berdasarkan tanggapan responden mengenai perilaku kerja karyawan Bappeda Kota Bandung, sebaiknya perilaku kerja lebih ditingkatkan lagi agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Komitmen organisasi pada Bappeda Kota Bandung berada pada klasifikasi kurang baik. Namun berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi sebaiknya baik atasan maupun karyawan lebih menyadari pentingnya komitmen dalam berorganisasi agar tercipta kinerja karyawan yang baik.
3. Kinerja karyawan pada Bappeda Kota Bandung secara keseluruhan sudah cukup, akan tetapi perlu perhatian yang lebih serius dari instansi terutama menyangkut kualitas kerja dari hasil kerja karyawan harus ditingkatkan lagi, agar instansi dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti mengenai perilaku kerja dan komitmen organisasi terhadap kienrja karyawan pada Bappeda Kota Bandung secara keseluruhan memeliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan. Ini artinya intansi harus lebih meningkatkan dua hal tersebut secara bersama-sama agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum.2011. *Influence of motivation and culture on organizational commitment and performence employee of Medical Services: Academic Research International*.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.

Husien Umar, 2005. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis,* Bandung:

Alfabeta.

Ismiyanto Bambang R. 2014. *Pengaruh perilaku pemimpin, kepuasaan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR Central Artha-Tegal:* Media Ekonomi dan Manajemen.

Linda Kartin Ticoalu. 2013. *Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan:* Jurnal EMBA Vol.1 No.4

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Cetakan Kedua, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2009. *Human Resource Management.* Jakarta: Salemba Empat.

Nasrul Wathon, Zulian Yamit. 2005. *Pengaruh faktor individu, budaya organisasi, dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan:* Edisi Khusus on Human Resources

Rivai, Verthazal dan Sagala, Ella. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat

Sarwono, Jonathan, 2011. Metode Penelitian Kuantitaif & Kualitatif Bandung : Graha Ilmu.

Suwardi, Joko Utomo. 2011. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasaan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati): Analisis Manajemen* Vol. 5

Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung :Alfabeta cv. Hlm. 8.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi,* Penerbit Andi, Yogyakarta.

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Umi Narimawati.2008.*Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi* Bandung: Agung Media.

Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi (Studi kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya):* The Indonesian Accounting Review.