



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>

Received: 17 Mei 2024, Revised: 23 Mei 2024, Publish: 24 Mei 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Dinamika Komitmen dan Perilaku Organisasi dalam Mendorong Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

Mohammad Rayani¹, Achmad Fauzi², Eunike Claudia Pingkan Hetharia³, Sahan Rizandi⁴, Mitha Virgina Rusady⁵

¹ Universitas Terbuka, Indonesia, mohammadcezzrayani@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Terbuka, Indonesia, hethariapingkan4@gmail.com

⁴ Universitas Terbuka, Indonesia, sahanrizandi05@gmail.com

⁵ Universitas Terbuka, Indonesia, jupebiru5432@gmail.com

Corresponding Author: mohammadcezzrayani@gmail.com

Abstract: *This study aims to investigate the dynamics of the correlation between employee commitment to performance, the organizational behavior implications on employee performance, and the combined implications of commitment and organizational behavior on employee performance in Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. The study method used is quantitative with hypothesis testing to identify determinations between variables. Regression analysis is used to understand the variations, directions, and determinations between independent variables (commitment and organizational behavior) and dependent variables (employee performance). The study was conducted on all employees in Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur using simple random sampling technique. The study results interpret that commitment to employee performance and organizational behavior significantly influence employee performance, and both have a significant determination on employee performance in the office.*

Keyword: *Commitment, Organizational Behavior, Employee Performance.*

Abstrak: Studi ini bermaksud guna menginvestigasi dinamika korelasi antar komitmen pada kinerja pegawai, implikasi perilaku organisasi pada kinerja pegawai, serta implikasi kombinasi dari komitmen serta perilaku organisasi pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Metode studi yang digunakan ialah kuantitatif dengan uji hipotesis guna mengidentifikasi determinasi antar variabel. Analisis regresi digunakan agar memahami variasi, arah, serta determinasi antar variabel bebas (komitmen serta perilaku organisasi) serta variabel terikat (kinerja pegawai). Studi dilaksanakan pada seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur memakai teknik simple random sampling. Hasil studi menginterpretasikan komitmen pada kinerja pegawai serta perilaku organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, serta keduanya berdeterminasi signifikan pada kinerja pegawai di kantor tersebut.

Kata Kunci: Komitmen, Perilaku Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menekankan krusialnya pembangunan guna mengintensifkan pendapatan masyarakat, mencipta lapangan kerja, serta memperbaiki pelayanan publik. Dalam hal ini, pemerintah daerah bertanggung jawab atas pelaksanaan pembangunan sebagai bagian dari pembangunan nasional. Kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah, termasuk staf sekretariat bagian koordinasi, serta lembaga teknis serta dinas daerah guna melaksanakan kebijakan serta menangani urusan tertentu. Pembentukan perangkat daerah didasarkan pada kebutuhan penanganan urusan pemerintahan, namun tidak selalu memerlukan organisasi tersendiri guna tiap urusan. Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur ialah pelaksana di bidang Perhubungan serta bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Tugas serta fungsi Dinas Perhubungan diatur dalam peraturan daerah serta peraturan gubernur, meliputi formulasi kebijakan, perencanaan, pengendalian, serta penyelenggaraan pelayanan publik di bidang Perhubungan. Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, serta pengawas dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan nasional. ASN wajib bekerja secara profesional, bebas dari intervensi politik, serta menghindari praktik korupsi, kolusi, serta nepotisme. Kualitas SDM, khususnya ASN, menjadi faktor penentu dalam proses pembangunan, yang memerlukan kapasitas rasional, komunikasi, koordinasi, serta kenaikan kinerja individu.

SDM ialah manusia sebagai penggerak, pemikir, serta perencana guna meraih tujuan organisasi tersebut. Kini, karyawan bukan semata sebagai sumber daya, namun lebih sebagai modal ataupun aset bagi institusi ataupun organisasi.

Muhammad Yusuf (2016), konsep SDM dibagi menjadi dua, yakni konsep mikro serta makro. Pada tingkat mikro, SDM mengacu pada individu yang terlibat dalam aktivitas serta menjadi bagian entitas bisnis ataupun lembaga, yang kerap disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, serta sejenisnya. Di sisi lain, konsep makro SDM mencakup seluruh populasi yang memasuki usia kerja dalam suatu negara, termasuk mereka yang telah serta belum bekerja. Secara umum, SDM ialah individu pendorong perkembangan organisasi, baik lembaga maupun perusahaan, serta menjadi aset yang patut terus dibina serta dikembangkan kapabilitasnya.

Kaswan (2017), komitmen organisasi ialah indikator dari kesediaan seorang karyawan guna mempertahankan korelasi kerjanya dengan sebuah perusahaan dalam jangka panjang. Komitmen ini kerap mencerminkan keyakinan karyawan pada visi serta misi organisasi, motivasi guna menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, serta keinginan agar terus berkontribusi di tempat kerja tersebut. Kaswan (2017) menegaskan komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta merasa terikat dengan tujuan-tujuan yang diemban oleh organisasi tersebut.

Komitmen organisasi ialah sikap identifikasi, keterlibatan, serta loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan pada perusahaan tempat dia bekerja (Priansa, 2017:109). Komitmen organisasi karyawan tercermin dalam perilaku serta keyakinannya pada nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Karyawan yang tetap setia dalam segala kondisi menginterpretasikan komitmennya pada perusahaan, yang kemudian mendorong mereka guna memberi yang terbaik dalam menghasilkan produk serta layanan selaras dengan harapan perusahaan.

Dari et al. (2021) menegaskan krusialnya kepuasan kerja sebab kepuasan kerja yang rendah berkorelasi dengan penurunan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan oleh karyawan. Muis (2018), kinerja ialah hasil yang dicapai suatu organisasi, baik itu orientasi keuntungan maupun orientasi non-keuntungan, selama periode tertentu. Afandi (2018)

mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai individu ataupun kelompok dalam sebuah perusahaan selaras dengan tanggung jawab serta kewenangan mereka dalam meraih tujuan organisasi, dengan cara yang legal, tanpa melanggar hukum, serta selaras dengan etika serta moral. Kinerja ialah hasil dari proses manajemen serta karyawan, dilihat dari standar yang ditetapkan, serta kerap kali memicu stres bagi manajemen, terutama dalam bidang personalia (Siregar & Suhendro, 2019). guna mengatasi hal ini, disiplin kerap dianggap sebagai solusi yang layak, sebab kenaikan disiplin kerja karyawan nantinya berimplikasi pada kenaikan kinerja organisasi secara keseluruhan (Siregar & Hamdani, 2018).

Komitmen organisasi diukur merujuk tingkat pemikiran serta wawasan karyawan pada pekerjaannya. Indikator pengukuran komitmen organisasi (Lasmi, 2018), yaitu Affective commitment, Continuance commitment, serta Normative commitment. Komitmen organisasi ialah identifikasi, keterlibatan, serta loyalitas yang diperlihatkan oleh seorang karyawan pada perusahaan tempat dia bekerja (Priansa, 2017). Komitmen organisasi karyawan tercermin dalam perilaku serta keyakinannya pada nilai-nilai yang dipegang teguh oleh perusahaan. Motivasi yang kuat guna mempertahankan keterlibatan dalam perusahaan berimplikasi pada kenaikan kinerja karyawan. Karyawan yang bertahan dalam segala situasi menginterpretasikan komitmennya pada perusahaan, hingga mereka nantinya berusaha sebaik mungkin dalam menghasilkan produk serta layanan selaras dengan keinginan perusahaan.

Komitmen organisasi turut sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hendri, 2019). Komitmen organisasi guna memprediksi serta mengevaluasi ketahanan karyawan dalam menjalankan tugasnya serta kewajibannya pada perusahaan (Ningsih & Prastiwi, 2022). Membangun komitmen organisasi nantinya memberi manfaat besar, sebab menjadikan perusahaan sebagai lingkungan kerja menyenangkan (Suhardi et al., 2021). Tingkat komitmen karyawan pada perusahaan turut mempengaruhi sifat serta perilaku mereka selama bekerja di perusahaan. Karyawan yang berkomitmen organisasi nantinya merasa terikat serta menginterpretasikan loyalitas pada organisasi sebab mereka sadar serta merasa terlibat dalam aktivitas perusahaan (Luthfiyani, 2019).

Keterkaitan antar komitmen organisasi serta kinerja karyawan pada perusahaan begitu signifikan, sebab tingkat komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan berpotensi mengintensifkan kinerja perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Implikasi positif serta signifikan komitmen organisasi pada kinerja karyawan terungkap dalam studi Kartono et al. (2020) serta Rullysca (2020). Namun, studi Sakti et al. (2021) menginterpretasikan implikasi komitmen organisasi pada kinerja karyawan tidak signifikan.

Perilaku individu dalam konteks organisasi melibatkan interaksi antar karakteristik organisasi serta individu. Tiap individu dalam organisasi menginterpretasikan perilaku yang beragam, dipengaruhi oleh lingkungan serta karakteristik pribadi mereka. Individu membawa ke dalam lingkungan organisasi mereka kapasitas, pengalaman masa lalu, harapan, serta keyakinan pribadi. Karakteristik individu ini berperan saat mereka berinteraksi dengan lingkungan baru mereka, misal organisasi. Organisasi sendiri ialah lingkungan yang berciri khas tersendiri, termanifestasi dalam struktur pekerjaan, hierarki, wewenang, tugas, sistem penggajian, tanggung jawab, sistem kontrol, serta lain-lain.

Karakteristik individu mencakup kepribadian, sikap, persepsi, serta latar belakang biografis Nimran (2008) serta "The dynamic arrangement of a person's psychological processes that determines how well they fit in with their surroundings is known as their personality." Dalam terjemahannya, "kepribadian" menjadi "pengorganisasian yang dinamis dari sistematika psikofisik pada internal individu yang penentuan adaptasi dirinya pada lingkungannya." Kepribadian mencakup seluruh cara individu berinteraksi serta berperilaku dengan individu lainnya.

Manusia membentuk kelompok guna meraih tujuan, sebab hidup dalam kelompok menjadi suatu kewajiban yang tidak diabaikan Sutrisno (2013). Kelompok ialah kumpulan

individu dengan jumlah anggota yang tidak terlalu besar, yang memfasilitasi komunikasi di antar mereka, di mana para anggota bekerja sama dalam membangun kerangka kerja serta berkolaborasi guna meraih tujuan bersama Devito (1997).

Konsep kinerja bermakna lebih luas, tidak semata sebatas hasil kerja, melainkan mencakup proses kerja itu sendiri (Wibowo, 2016: 7). Robbins & Judge (2015: 260), kinerja sebagai hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya merujuk kriteria tertentu yang berlaku. Bangun (2014: 231) mengatakan kinerja ialah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang merujuk persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Edison (2016: 176), kinerja mengacu pada hasil suatu organisasi, baik itu yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama periode tertentu. Bangun (2014: 233) menginterpretasikan kinerja karyawan dinilai melalui: indikator, mencakup volume pekerjaan, kualitas pekerjaan, keteraturan waktu, kehadiran, serta kapasitas agar bekerja sama.

Kasmir (2016: 189) menginterpretasikan terlihat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, misal kapasitas serta keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan kedisiplinan. Selain itu, Handoko (2019: 135), penilaian kinerja berperan dalam pengintensifan kinerja, penyesuaian kompensasi, pengambilan keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penanganan isu staffing, koreksi desain pekerjaan, peluang kerja yang adil, serta mengatasi tantangan eksternal.

Tabel 1. Studi Terdahulu

No.	Author	Hasil Studi	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1.	Masmarulan R, et al (2023)	Perilaku individu serta kolektif berimplikasi menguntungkan serta berarti pada kinerja kerja anggota staf.	Perilaku Organisasi berperan pada kinerja karyawan.	Peran antar variabel independen pada variabel dependen dinilai sama, sebab studi merujuk kajian yang ada.
2.	Raharjo B.S, et al (2022)	Komitmen organisasi mencerminkan sikap serta tindakan karyawan pada entitas perusahaan, yang meliputi loyalitas serta upaya dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi.	Metode studi memakai sistem literature review dengan tahapan analisis data compare, contrast serta criticize	Jenis studi ialah kuantitatif metode random sampling.
3.	Tamimi (2022)	Penerapan budaya organisasi yang telah dirumuskan secara sistematis berimplikasi signifikan pada kenaikan mutu kinerja karyawan dalam Perusahaan.	Studi menggunakan studi literatur melalui studi terdahulu.	Terlihat 3 variabel yaitu komitmen, perilaku organisasi serta kinerja pegawai.
4.	Putri S.W et al (2023)	Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang dievaluasi memakai skala Likert. Metode analisis statistik yang diterapkan dalam studi ini ialah Partial Least Square (PLS), yang dilaksanakan memakai perangkat lunak	Komitmen Organisasi berimplikasi pada kinerja karyawan.	Selain memakai studi literatur, peneliti menghimpun data melalui observasi serta interview.

		SmartPLS 3.0.		
5.	Fauzi Achmad, et al (2022)	Tujuan studi ini ialah mengidentifikasi implikasi komitmen serta kepuasan kerja pada tingkat produktivitas karyawan.	Studi menggunakan studi literatur melalui studi terdahulu.	Studi ini bermaksud guna mengetahui implikasi perilaku organisasi serta kinerja pegawai.
6.	Mitha Virgina Rusady (2024)	Studi ini mengevaluasi implikasi motivasi kerja pada kinerja pegawai, implikasi budaya organisasi pada kinerja pegawai, serta implikasi simultan dari budaya organisasi, etos kerja, serta motivasi kerja pada kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan.	Jenis studi yang dipakai kuantitatif, dikarenakan peneliti menginginkan meraih informasi tidak ataupun terlihatnya determinansi antar berbagai variabel lewat pengujian hipotesa yang telah dilaksanakan perumusannya.	Memperkirakan besarnya variasi, ragam korelasi serta melaksanakan penentuan arah serta besarnya determinansi antar variabel terikat serta turut variabel bebasnya memakai teknik analisis regresi.
7.	Suandi, et al. (2024)	Kinerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur Satu Kota Palembang dinilai positif, yang ditunjukkan oleh peran aktif pimpinan dalam memberi motivasi serta dukungan kepada pegawai. Ini mendorong pegawai guna bekerja secara optimal serta menghasilkan kinerja yang baik, kendati belum meraih tingkat optimal.	Artikel ini mengemukakan penerapan disiplin dalam mengintensifkan kinerja aparatur pemerintah kecamatan (studi di Kantor Kecamatan Ilir Timur Satu Kota Palembang) Jenis studi yang digunakan ialah kualitatif.	Jenis studi yang digunakan ialah kuantitatif dengan metode random sampling.
8.	Fermayani Riche, et al (2023)	Tujuan studi ini ialah memahami implikasi kepuasan kerja serta komitmen pada organisasi pada kinerja karyawan di Bank Nagari Bukittinggi.	Studi ini bermaksud guna mengetahui implikasi perilaku organisasi serta kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur	Studi ini bermaksud guna mengetahui implikasi perilaku organisasi serta kinerja pegawai.
9.	Rizki Maulana Rachman, et al (2019)	Studi ini bermaksud memberi representasi visual terkait korelasi antar komunikasi serta perilaku organisasi yang muncul dalam proses implementasi reposisi jabatan di Sekolah Tinggi Desain Indonesia.	Kontribusi komunikasi yang diinginkan menginterpretasikan kesuksesan pimpinan pada organisasi mampu melaksanakan pembentukan struktur pada organisasinya lewat gaya komunikasinya yang berkarakteristik menjadi penghubung guna tiap-tiap individu yang terlihat pada	Studi ini bermaksud guna meraih informasi determinansi perilaku organisasi serta kinerja pegawai. guna menunjukkan tiap variabel terhubung.

			organisasi maka tidak adanya kesenjangan serta kecemburuan di antar para pemangku jabatan.	
10.	Hamdiah, Firman, et al. (2023)	Terlihat implikasi signifikan secara bersamaan dari variabel Kompetensi, Penempatan, serta Kepuasan Kerja pada kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Namun, tidak terlihat implikasi signifikan dari variabel Kompetensi pada kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Begitu juga, tidak terlihat implikasi signifikan dari variabel Penempatan pada kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Namun, terlihat implikasi signifikan dari variabel Kepuasan Kerja pada kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Khususnya, variabel penempatan ialah yang berimplikasi paling signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.	Studi ini dibuat dengan memakai responden pada 1 instansi saja, yaitu Pemerintahan Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang.	Studi ini bermaksud guna mengetahui perilaku organisasi serta kinerja pegawai ialah signifikan.
11.	Piter Nainggolan, et al (2021)	Tujuan studi ini ialah mengonfirmasi serta menguji (i) korelasi antar disiplin kerja serta kinerja karyawan perusahaan (employee performance); (ii) korelasi antar motivasi kerja karyawan serta kinerja karyawan perusahaan (employee performance); (iii) implikasi insentif karyawan pada korelasi antar disiplin kerja serta	Merujuk resultan pengujian yang memakai regresi liner berganda, bisa dilaksanakan penyimpulan sanya: (1) disiplin kerja bersignifikansi determinansi atas employee performance; (2) motivasi kerja karyawan bersignifikansi determinansi atas	Studi ini memakai studi literatur, peneliti menghimpun data melalui observasi serta interview. Bermaksud antar variable terhubung dengan signifikan.

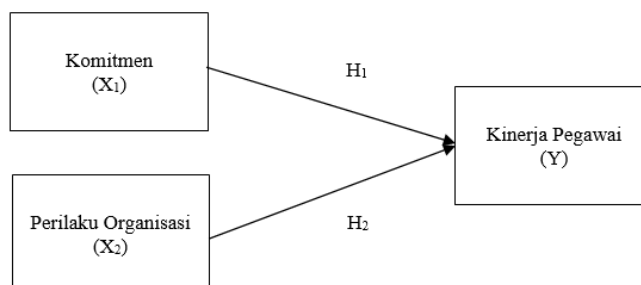
		kinerja karyawan selama periode new normal pandemi COVID-19, khususnya guna perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN); serta (iv) implikasi insentif karyawan pada korelasi antar motivasi kerja serta kinerja karyawan perusahaan (employee performance).	employee performance; (3) insentif karyawan mampu menguatkan determinansi disiplin kerja atas employee performance. serta (4) insentif karyawan tidak mampu melaksanakan moderasi determinansi motivasi kerja atas employee performance.	
12.	Hilda Nurusyahidah Mahmud, et al (2021)	Studi ini dengan pendekatan kualitatif. Penghimpunan data melalui metode dokumentasi, wawancara, serta observasi. Hasil analisis menginterpretasikan variabel penempatan berimplikasi yang paling signifikan pada kinerja pegawai.	Studi bisa dilaksanakan penyimpulannya sanya daya kerja pegawai pemerintah di Kecamatan Kedungwaringin telah lumayan baik.	Pola interpretasi ialah dasar studi ini, serta kuesioner ialah alat penghimpunan data yang diperlukan.
13.	Sukartini, et al (2022)	Tujuan studi ini ialah mengidentifikasi apakah budaya kerja berimplikasi pada kinerja pegawai di Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara, serta guna mengetahui seberapa besar implikasi budaya kerja pada kinerja pegawai di Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.	Variabel bebas studi ini ialah budaya kerja, sementara variabel terikatnya ialah daya kerja pegawai.	Variabel independen, artinya perilaku organisasi serta kinerja pegawai.diteliti lebih lanjut.
14.	Wahyu Aji Wibowo, et al (2021)	Tujuan studi ini ialah memperoleh informasi terkait implikasi serta korelasi antar motivasi serta komitmen organisasi pada kinerja karyawan di Emela Garment Kota Bogor.	Sampel serta populasi yang jumlahnya 55 karyawan harian melalui penggunaan metode pengambilan sampel yakni teknik sampel jenuh.	Peran antar variabel komitmen organisasi dinilai sama, sebab studi merujuk literatur.
15.	Moh. Rizal, et al Asi (2023)	Studi ini bermaksud memperoleh informasi terkait implikasi komitmen organisasi pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.	Hasil studi menginterpretasikan sanya uji regresi komitmen organisasi bersignifikansi determinansi positif atas daya kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.	Perbedaan jumlah variabel dependen serta variabel independen dibahas secara umum.

METODE

Dalam studi ini, digunakan metode kuantitatif serta studi pustaka. Konsep serta korelasi antar variabel diperoleh dari jurnal yang diakses secara daring melalui Google Scholar serta sumber informasi lainnya, kemudian dirujuk memakai aplikasi Mendeley.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Implikasi Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t (parsial) menginterpretasikan signifikansi nilai komitmen (X_1) pada Kinerja Pegawai (Y) ialah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi : 0,05. Lebih lanjut, nilai t-hitung: 9,786 melebihi nilai t-tabel : 2,003. Maka, hipotesis nol (H_{01}) ditolak serta hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, mengindikasikan terlihat implikasi signifikan dari tingkat komitmen pada kinerja pegawai.

Kinerja karyawan berperan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab kontribusi individu-individu ini menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Misal Sutrisno (2010), kinerja karyawan ialah hasil dari pelaksanaan tugas-tugas yang mereka emban. Maka, penilaian kinerja yang objektif begitulah vital bagi tiap unit kerja dalam sebuah organisasi.

Kinerja karyawan dipahami sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan memanfaatkan berbagai keterampilan serta kompetensi yang dimilikinya. Kesimpulannya, kinerja karyawan dipengaruhi tidak semata oleh faktor internal misal kompetensi serta komitmen, namun turut oleh faktor eksternal misal penghargaan serta harapan nantinya masa depan.

Implikasi Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t (parsial) menginterpretasikan signifikansi nilai perilaku organisasi (X_2) pada kinerja (Y) ialah 0,000, nilai ini menginterpretasikan nilainya lebih rendah dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan: 0,05. Selain itu, nilai t-hitung: 6,498 turut jauh melebihi nilai t-tabel yang telah ditetapkan: 2,003. Maka, hipotesis nol (H_{02}) ditolak serta hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Ini menginterpretasikan perilaku organisasi berimplikasi yang signifikan pada kinerja.

Metode pengumpulan data yakni distribusi kuesioner, yang menginterpretasikan skor tertinggi guna parameter perilaku organisasi ialah 5,00 (Begitu Baik), terutama dalam hal penghargaan. Temuan ini didukung dari hasil wawancara yang menginterpretasikan perilaku organisasi di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dinilai begitu baik, khususnya bagi individu yang memenuhi syarat serta kompeten guna promosi jabatan.

Namun, respons para responden menginterpretasikan perilaku organisasi dengan skor terendah ialah 3,00 (Cukup Baik), terutama dalam hal disiplin, yang semata mencakup 0,15% dari total tanggapan. Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menginterpretasikan pegawai yang berprestasi serta berkapabilitas nantinya direkomendasikan guna meraih

jabatan yang lebih tinggi, selaras dengan kapasitas yang dimiliki. Maka, secara tidak langsung, pegawai meraih pengakuan yang baik dari rekan kerja serta atasan atas kinerja serta kapabilitas mereka.

Implikasi Komitmen dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi komitmen (X_1) serta Perilaku Organisasi (X_2) pada Kinerja (Y) ialah: 0,000, yang jelas lebih rendah dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan: 0,05. Selain itu, nilai f -hitung: 58,496 jauh lebih besar daripada nilai f -tabel yang: 3,162. Kesimpulannya hipotesis nol (H_{03}) ditolak serta hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Ini menginterpretasikan terlihat implikasi signifikan dari komitmen (X_1) serta Perilaku Organisasi (X_2) pada Kinerja (Y).

Hasil uji hipotesis ketiga (H_3) memverifikasi terlihat determinasi signifikan antar komitmen serta perilaku organisasi pada kinerja pegawai secara bersama. Hasil perhitungan menginterpretasikan skor t -hitung: 3,318 dengan taraf signifikansi 0,010, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis alternatif (H_a) diterima sementara hipotesis nol (H_0) ditolak hingga komitmen serta perilaku organisasi berdeterminasi signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

KESIMPULAN

1. Terlihat implikasi signifikan dari tingkat komitmen pada kinerja pegawai. Komitmen pegawai, yang mencerminkan tingkat dedikasi serta loyalitas pada organisasi, diakui sebagai faktor kunci dalam meraih kinerja optimal di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Penolakan hipotesis nol (H_{02}) serta penerimaan hipotesis alternatif (H_{a2}) menginterpretasikan adanya implikasi yang signifikan dari perilaku organisasi pada kinerja. Data yang dikumpulkan menginterpretasikan perilaku organisasi berskor tertinggi dalam parameter penghargaan (5,00), menandakan perilaku yang begitu baik. Namun, terlihat aspek yang memperoleh skor terendah dalam disiplin (3,00). Kendati demikian, pegawai yang berprestasi serta berkapabilitas nantinya direkomendasikan guna promosi jabatan, melukiskan pengakuan pada kinerja serta kapabilitas mereka di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.
3. Hasil uji memverifikasi adanya determinasi signifikan antar komitmen serta perilaku organisasi pada kinerja pegawai secara bersama, dengan skor t -hitung meraih 3,318. Ini menegaskan komitmen serta perilaku organisasi secara bersama berimplikasi signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

REFERENSI

- Ahmad, D. F. (2019). Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *E Jurnal UMS*.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. [2] Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Akbar, A., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (studi pada karyawan pt pelindo surabaya). *Jurnal administrasi bisnis s1 universitas brawijaya*, 47(2), 33–38.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 73-87.
- Charli, C. O., & Mahzum, M. (2023). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan

- Motivasi Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(1), 149-165.
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. S. (2020). Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 10(2), 105-123. DOI 10.1108/SBM-09-2018-0066.
- Ena, Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Fasilitator Kecamatan. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 2(3), 26–31.
- Fauzi, A. Dr., Hasanuddin, Rizky M., Abadi C. I., Salsabila F., Nabila R. A., (2023), Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan.
- Irwan. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan (Cross Cultural and Global Approaches to Change Management) . *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, Vol. 4(3).
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46–50.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Muhajirin. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke . *Jurnal Arsitektur dan Planologi*
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Paul, H., Budhwar, P., & Bamel, U. (2020). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 21-37. DOI 10.1108/JOEPP-11-2018-0087.
- Pranata, I. B. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Study and Development*, 2(1), 103–112.
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15–25.
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso . (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, Vol. 2(1).
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Rusady, M.V. (2024). Peran budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Beriman Balikpapan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia (JIL) Sinta 4 Volume 9*.
- Setyawati, R.A. dan Fauzi, A. (2024). Penerapan Budaya Organisasi di Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis (JAMAN) Volume 4*.
- Suharyat, Y., Pratama, Y., Laily, NL., & Hidayati, U. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Zarkasi (Ed.); 1st Ed.). Eureka Media Aksara.
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.
- Wilson, B. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.

Zainal Rivai Veithzal,dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.