

PENGARUH PERILAKU BIROKRASI TERHADAP KINERJA ASN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SUNGAI PENUH

**TOMI AZMI, S.AP¹
ELIYUSNADI, S.Kom., M.Si², EKA SEPTIANI, S.Sos., M.Si³**

STIA nusantara sakti sungai penuh

Email:

Tomiazmi5757@gmail.com

Eliyusnadistia@gmail.com

Ekayani1809@gmail.com

ABSTRACT

With the formulation of the problem whether bureaucratic behavior has a significant effect on ASN performance through the organizational commitment of employees at the Sungai Penuh sub-district office either partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the effect of bureaucratic behavior has a significant effect on ASN performance through employee organizational commitment at the Sungai Penuh sub-district office. This research uses a quantitative approach, where the research method is using Path Analysis and Multiple Linear Regression Analysis. From the results of research using this method, it is known that Bureaucratic Behavior and Organizational Commitment both have a positive and significant effect on ASN performance. And there is an indirect effect of bureaucratic behavior on ASN performance through organizational commitment as evidenced by the sobel test results of $2,352 > 1,98$. The conclusion of this research is that Bureaucratic Behavior and Organizational Commitment together have a positive effect on the performance of ASN at the Sungai Penuh District Office.

Keyword : Bureacratic Behavior, ASN Performance, and Organizational Commitment

ABSTRAK

Dengan rumusan masalah apakah perilaku birokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi pegawai pada kantor kecamatan sungai penuh baik secara parsial maupun signifikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku birokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi pegawai pada kantor kecamatan sungai penuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana metode Linear Berganda. Dari hasil penelitian dengan menggunakan metode ini diketahui bahwa perilaku birokrasi dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, serta Terdapat pengaruh tidak langsung perilaku birokrasi terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi di buktikan dengan hasil sobel test $2,352 > 1,98$. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu perilaku birokrasi dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada kantor kecamatan sungai penuh.

Kata kunci : Perilaku Birokrasi, Kinerja ASN, Komitmen organisasi.

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja ASN, atau dengan kata lain kinerja ASN akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya.

Kinerja ASN adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian, kinerja ASN dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja ASN itu baik atau buruk.

Perilaku birokrasi merupakan tolak ukur utama tercapainya pelayanan publik yang efektif, dan merupakan suatu penilaian terhadap kinerja pemerintah yang paling kasat mata. Masyarakat dapat menilai langsung kinerja pemerintah berdasarkan pelayanan yang diterimanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Para pelayan publik baik dari jabatan struktural yang paling tertinggi sampai paling bawah bahkan sampai staff loket pelayanan pun memiliki tanggungjawab yang besar terhadap publik, dan tentunya sikap dan perilaku mereka kepada publik juga merupakan penentu keberhasilan mereka kepada masyarakat sebagai konsumen pelayanan, karena selama ini jika mendengar kata "*perilaku birokrasi*" telah termindset dalam pikiran masyarakat bahwa mereka akan menghadapi perilaku pelayanan yang prosedurnya sangat rumit, cenderung berbelit-belit, tidak adanya kepastian waktu yang konsisten serta pemungutan biaya liar yang tidak sesuai dan selalunya mengatasnamakan "*biaya administrasi*"

sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 menyatakan bahwa pelayanan prima adalah pelayanan yang cepat, mudah, pasti, murah, dan akuntabel. Tentunya hal ini telah membuat masyarakat semakin malas dan enggan dalam mengurus dokumen perizinan yang sangat penting peranannya.

Penyebab perilaku birokrasi aparatur Camat Kecamatan tidak dapat mengembangkan perilaku birokrasi yang baik, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi. Faktor tersebut bisa menjadi faktor pendukung atau faktor penghambat bagi aparatur dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat.

Secara objektif faktor yang mempengaruhi perilaku birokrasi dalam kenyataannya antara lain faktor kepemimpinan organisasi, kompetensi aparatur, pemberian penghargaan yang diterima dan fasilitas kerja yang tersedia. Keempat faktor ini menjadi faktor yang dapat mempengaruhi perilaku birokrasi aparatur dapat memiliki tingkat kepedulian yang tinggi atau rendah dalam memberikan pelayanan administrasi, mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja aparatur tinggi atau rendah, dan rasa tanggungjawab aparatur untuk cepat menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan atau lbat menyelesaikan pekerjaan pelayanan administrasi yang diberikan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penjajagan di lapangan yang peneliti lakukan pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh, ternyata ditemukan masalah kinerja ASNnya rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator, sebagai berikut:

1. Menurunnya kuantitas kerja meliputi kurang baiknya output pekerjaan dan pekerjaan tidak bisa diselesaikan dengan tepat.
2. Menurunnya kualitas kerja seperti kurangnya ketepatan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kurangnya kecakapan dalam melaksanakan tugas.
3. Sikap ASN yang kurang baik seperti sikap terhadap instansi, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan ASN lain.
4. Kurang bisa diandalkan seperti kurang baiknya kemampuan atau keandalan ASN dalam melaksanakan tugas.

Dengan menurunnya kinerja Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh kemungkinan ada pengaruhnya terhadap perilaku birokrasi pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh diantaranya:

1. Sebagaimana perilaku birokrasi seperti halnya para ASN Sering memperlambat proses pelayanan.
2. Mencari berbagai dalih apabila mereka kurang memahami pekerjaan yang mereka laksanakan.
3. Sering kurang lengkap dokumen pendukung dalam memberikan pelayanan, dan dalih lain yang sejenis, alasan kesibukan melaksanakan tugas lain, sulit dihubungi.
4. Senantiasa memperlambat dengan menggunakan kata-kata “sedang diperoses”.

Dengan fenomena-fenomena yang ditemukan pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh tentu saja memiliki imbas terhadap komitmen organisasi yang juga dapat penulis temui, diantaranya:

1. Kurangnya komitmen dari pimpinan yang ditandai dengan hasil monitoring dan evaluasi terhadap ASN yang masih banyak tidak mematuhi aturan yang telah dibuat bersama.
2. Masih banyaknya ASN yang kurang bertanggungjawab terhadap tugas pokok yang diberikan.
3. Kurang peduli dalam mengikuti rapat yang diadakan pimpinan, sehingga kurang terjalannya kerjasama tim yang baik.

Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh Langsung Perilaku Birokrasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Langsung Perilaku Birokrasi Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Perilaku Birokrasi Terhadap Kinerja ASN Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh?
- 5.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Langsung Perilaku Birokrasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Langsung Perilaku Birokrasi Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Tidak Langsung Perilaku Birokrasi Terhadap Kinerja ASN Melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh.

II. METODE PENELITIAN

untuk menganalisis pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja ASN melalui komitmen organisasi pada kantor camat kecamatan sungai penuh menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menurut sugiyono (2012:12) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai salah satu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivism. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau static, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun pengertian deskriptif menurut sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian yang akan diteliti, baik lembaga maupun instansi. Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dari dua ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari pada obyek penelitian, dimana pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh sebanyak 30 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, adapun sampel yang akan diambil adalah sebanyak 30 orang.

Metode Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan peneliti sebagai instrument peneliti, metode yang digunakan adalah kuesioner tertutup, adapun kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada pegawai di kantor camat kecamatan sungai penuh sebanyak jumlah sampel yang digunakan yaitu 30 orang.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji f (Uji Secara Simultan)

Tabel 3.9

Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1

Pengaruh Perilaku Birokrasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja ASN (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.881	2	260.941	25.535	.000 ^b
	Residual	388.314	27	10.219		
	Total	910.195	30			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Perilaku Birokrasi

Berdasarkan tabel 4.1 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa “ Perilaku Birokrasi dan Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Kecamatan Sungai Penuh.

Tabel 3.10

Analisis Varian Regresi Sub Struktur 2
Pengaruh Perilaku Birokrasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.411	1	506.411	37.452	.000 ^b
	Residual	527.345	29	13.522		
	Total	1033.756	30			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Perilaku Birokrasi

Berdasarkan tabel 3.9 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa “Perilaku Birokrasi dan Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN”.

Tabel 3.11
Rangkuman Hasil Uji F

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign.	Kesimpulan	Keterangan
1.	Perilaku Birokrasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja ASN (Y)	0,000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara Perilaku Birokrasi, Komitmen Organisasi dengan Kinerja ASN. Dengan R Square = 0,611
2.	Perilaku Birokrasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2)	0,000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara Perilaku Birokrasi dengan Komitmen Organisasi. Dengan R Square = 0,490

Path Analysis

Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis/ analisis jalur menggunakan SPSS Versi 25. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono, 2017:34).

Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian pemenuhan persyaratan analisis sebagai kajian penelitian, selanjutnya peneliti melakukan pengujian hipotesis penelitian yang dilaksanakan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

Pengajuan Model Konseptual

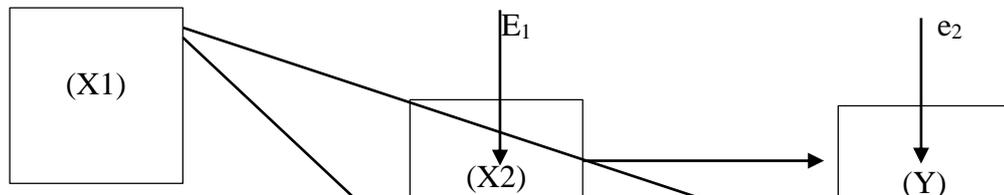
Berdasarkan hasil kajian teori dapat dirumuskan kerangka berpikir dalam bentuk model konseptual, sekaligus hipotesis kajian penelitian seperti paradigma model hubungan antar variable.

Adapun hipotesis yang akan diuji berdasarkan model konseptual adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung (X1) terhadap (X2)
2. Terdapat pengaruh langsung (X2) terhadap (Y)
3. Terdapat pengaruh (X1) terhadap (Y)
4. Terdapat pengaruh tidak langsung (X1) terhadap (Y) melalui (X2)

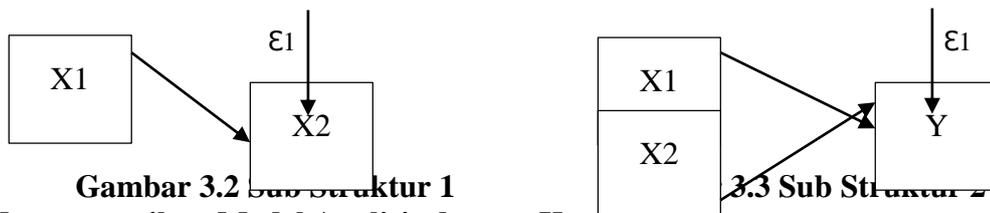
Model Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variable yaitu variable Perilaku Birokrasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi(X2), variable Komitmen Organisasi(X2) terhadap Kinerja ASN (Y), variable Perilaku Birokrasi (X1) terhadap Kinerja ASN (Y), dan pengaruh tidak langsung dari variable Perilaku Birokrasi (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) melalui Komitmen Organisasi(X2), berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis, sebagaimana tergambar dalam gambar analisis jalur (*Path Analysis*) berikut ini:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur Pengaruh Variabel Perilaku Birokrasi (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) melalui Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan model analisis jalur yang digambarkan di atas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Sub struktur jalur 1 dan Sub struktur 2 seperti yang tergambar di bawah ini:



Gambar 3.2 Sub Struktur 1

3.3 Sub Struktur 2

Mengoperasikan Model Analisis dengan Komputer

Berdasarkan hasil analisis di atas, selanjutnya akan diuraikan pengoperasian model analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan sebagai berikut:

Mengidentifikasi Koefisien Jalur Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Berdasarkan hasil analisis regresi bertingkat dapat ditentukan masing-masing koefisien jalur sebagai berikut:

- a. Regresi tahap 1 Beta $X_{12} = 0,700$ (Sign.= 0,000) = ρ_{21}
- b. Regresi tahap 2 Beta $X_{1Y} = 0,441$ (Sign.= 0,007) = ρ_{Y1}
- c. Regresi tahap 3 Beta $X_{2Y} = 0,375$ (Sign.= 0,019) = ρ_{Y2}

Keterangan:

Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur

ρ_{21} = Koefisien jalur antara X1 dengan X2

ρ_{Y1} = Koefisien jalur antara X1 dengan Y

ρ_{Y2} = Koefisien jalur antara X2 dengan Y

Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Perilaku Birokrasi(X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2)

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,490^2)} \\ &= \sqrt{0,7599} \\ &= 0,872 \end{aligned}$$

1. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Perilaku Birokrasi(X1) dan Komitmen Organisasi(X2) terhadap Kinerja ASN (Y).

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,611^2)} \\ &= \sqrt{0,626679} \\ &= 0,792 \end{aligned}$$

Keterangan:

e_1 = koefisien jalur untuk residual substruktur 1 Perilaku Birokrasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi(X2)

e_2 = koefisien jalur untuk residual substruktur 1. Perilaku Birokrasi (X1) dan Komitmen Organisasi(X2) terhadap Kinerja ASN (Y)

R^2 = koefisien determinasi pada masing-masing jalur

1 = bilangan konstan

- 1) Hubungan antar Perilaku Birokrasi dengan Komitmen Organisasi
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar 6.120 > 1.701. Artinya ada hubungan Linear antara Perilaku Birokrasi dan Komitmen Organisasi. Besar pengaruh Perilaku Birokrasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,741 x 0,741 = 0,549 atau 54,9%.
- 2) Hubungan antar Perilaku Birokrasi dengan Kinerja ASN
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar 2.876 > 1,701. Artinya ada hubungan Linear antara Perilaku Birokrasi dan Kinerja ASN. Besar pengaruh Perilaku Birokrasi terhadap Kinerja ASN sebesar 0,334 x 0,334 = 0,112 atau 11,2%
3. Hubungan antar Komitmen Organisasi dengan Kinerja ASN
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar 2.444 > 1,701. Artinya ada hubungan Linear antara Komitmen Organisasi dan Kinerja ASN. Besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN sebesar 0,264 x 0,264 = 0,071 atau 0,71 %

Substruktur Mediasi (Sobel Tes)

a. Hubungan antara Perilaku Birokrasi dan Kinerja ASN melalui Komitmen Organisasi. Dengan menggunakan 3 variabel yaitu Perilaku Birokrasi sebagai variabel independen, Komitmen Organisasi sebagai mediator dan Kinerja ASN sebagai variabel dependennya. Langkah regresi dilakukan sebanyak 2 kali, regresi pertama dilakukan antara Perilaku Birokrasi dengan Kinerja ASN, kemudian regresi kedua dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Pertama: menentukan hipotesis

H1 : Perilaku Birokrasi berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN.

H2 : Perilaku Birokrasi berpengaruh positif melalui Komitmen Organisasi.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN.

H4 : Perilaku Birokrasi berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen Organisasi

Kedua: menghitung Regresi dan Nilai Z

Table 3.12
Analisis Mediator

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Komitmen Organisasi	.598	.090
Kinerja ASN	.352	.140

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2020

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Perilaku Birokrasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,598 dengan standar error 0,090. Kemudian untuk Kinerja ASN mendapatkan nilai koefisien 0,352 dengan standar error 0,140. Sehingga Perilaku Birokrasi signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja ASN, kemudian Komitmen Organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja ASN.

Adapun Hasil Analisis jalur dapat di lihat pada gambar 3.4



Gambar 3.4 Model Mediator Perilaku Birokrasi

Model diatas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel Komitmen Organisasi sebagai mediatornya. Nilai Z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel tes. Hasil perhitungan nilai Z dari sobel tes adalah:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2SEa + a^2SEb^2}}$$

$$Z = \frac{0,598 \times 0,352}{\sqrt{(0,352^2 \cdot 0,196^2) + (0,598^2 \cdot 11,433^2)}}$$

$$Z = 2.35155677$$

Ketiga: Dengan tingkat kesalahan 5% dan menggunakan kurva norma sebagai batasan, maka nilai Z tabel adalah 1,98

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika Z sobel test > Z tabel maka HO ditolak dan H1 diterima

Jika Z sobel test < Z tabel maka HO diterima dan H1 ditolak

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai Z sebesar 2.35155677, karena nilai Z yang diperoleh sebesar 2,352 > 1,98 dengan signifikan 5% maka membuktikan bahwa Perilaku Birokrasi Terhadap Kinerja ASN Dengan Komitmen Organisasidudah sangat baik.

Siginifikasi Pengaruh

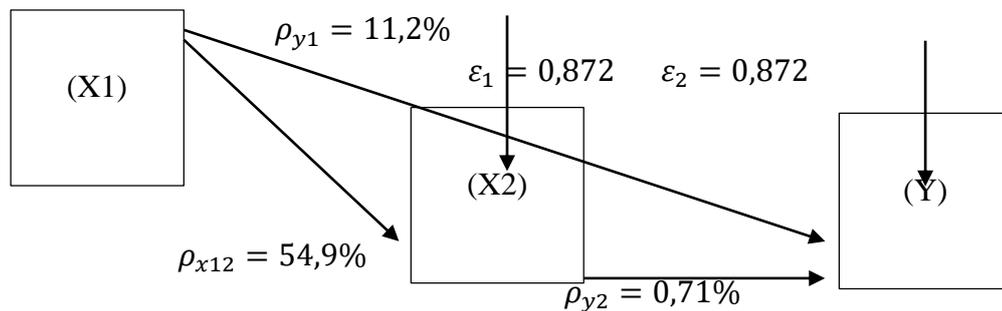
Berdasarkan hasil perhitungan analisis di atas dimana terdapat pengaruh positif variabel Perilaku Birokrasi(X1) Terhadap Komitmen Organisasi(X2) sebesar 54,9 %, Komitmen Organisasi(X1) Terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 11,2 %, pengaruh langsung Perilaku Birokrasi(X2) terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 0.71 %, Pengaruh tidak langsung Perilaku Birokrasi (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 2.35 %.

Table 3.13
Ringkasan Anlisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Pengaruh
1	Pengaruh Langsung (X1) terhadap (X2)	54,9 %
2	Pengaruh Langsung (X1) terhadap (Y)	11,2 %
3	Pengaruh Langsung (X2) terhadap (Y)	0.71 %
4	Pengaruh Tidak Langsung (X1) terhadap (Y) melalui (X2)	2.35 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis masing-masing variable eksogen terhadap variable endogen serta model structural kajian analisis jalur (*path analysis*) dan nilai kkoefisien jalur tergambar pada gambar di bawah ini:



Gambar 3.5 Model Analisis Jalur

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Perilaku Birokrasi terhadap Kinerja ASN melalui komitmen organisasi Pada Kantor Camat Kecamatan Kota Sungai Penuh sebagai berikut:

1. Hubungan antar Perilaku Birokrasi dengan Komitmen Organisasi
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $6.120 > 1.701$. Artinya ada hubungan Linear antara Perilaku Birokrasi dan Komitmen Organisasi. Besar pengaruh Perilaku Birokrasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar $0,741 \times 0,741 = 0,549$ atau 54,9%.
2. Hubungan antar Perilaku Birokrasi dengan Kinerja ASN
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $2.876 > 1,701$. Artinya ada hubungan Linear antara Perilaku Birokrasi dan Kinerja ASN. Besar pengaruh Perilaku Birokrasi terhadap Kinerja ASN sebesar $0,334 \times 0,334 = 0,112$ atau 11,2%
3. Hubungan antar Komitmen Organisasi dengan Kinerja ASN
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $2.444 > 1,701$. Artinya ada hubungan Linear antara Komitmen Organisasi dan Kinerja ASN. Besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN sebesar $0,264 \times 0,264 = 0,071$ atau 0,71 %
4. Perilaku Birokrasi Terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai Z sebesar 2.35155677 , karena nilai Z yang diperoleh sebesar $2,352 > 1,98$ dengan signifikan 5%. Berdasarkan hasil perhitungan analisis terdapat pengaruh positif variabel Perilaku Birokrasi (X1) Terhadap Kinerja ASN (X2) sebesar 54,9 %, Perilaku Birokrasi (X1) Terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 11,2 %, pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 0.71 %, Pengaruh tidak langsung Perilaku Birokrasi (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 2.35 %.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian dapat terlaksana dengan baik dan kepada LPPM STIA Nusantara sakti sungai penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan.S.P. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indra, Kharis. (2010). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 3 No. 1.
- Lubis, Hari. S. B. dan Martani Husaini. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung:PT . Remaja Rosdakarya.
- Moeljono. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nawawi, Hadari. (2003).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pabundu, Tika. 2008.*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasetya, Triguno. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Putu, Eka T. Y. dan I Wayan GEde Supartha. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6 No. 2.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Robbins, Stephen. (2005). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taliziduhu Ndraha. (2003). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. (2002). *Perspektif perilaku birokrasi*. Jakarta: PT Raja grafindo persada.