

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang terdapat pada sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi¹. Sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak yang baik juga terhadap jalannya organisasi. Dalam memastikan bahwa seseorang memiliki sumber daya yang baik maka diberikan berupa kode etik yang dapat mengatur seseorang dalam melakukan pekerjaannya di dalam suatu organisasi. Di dalam pemerintahan para anggota organisasi diberikan berupa kode etik dan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berfungsi untuk menjaga komitmen dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut tertuang di dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adanya kedisiplinan dari para pegawai dalam melakukan pekerjaannya akan dapat membuktikan seberapa komitmen pegawai tersebut menjalankan tugas dan amanat yang telah dibebani kepadanya.

Dalam memahami suatu organisasi pemerintahan yang baik dan disiplin maka terlebih dahulu harus mengetahui bagaimana cara menjaga keberlangsungan hidup dari suatu organisasi tersebut, baik organisasi yang berorientasi kepada pemerintah maupun organisasi yang berorientasi kepada swasta. Demi mewujudkan keberlangsungan hidup organisasi yang baik maka sangat diperlukannya peran manajemen yang baik. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Tjahjono (2015) yang mengatakan bahwa peran manajemen sumber daya manusia semakin penting dalam upaya peningkatan

¹ Dian Wahyu Adiwinata, Rendy Hidayat, and Udut Marudut Sinaga, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* 3, no. 2 (n.d.): 1294–1301, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>.

keunggulan kompetitif². Michael Armstrong dan Duncan Brown (2006:54) menerangkan bahwa komitmen organisasi merupakan :

“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”.³

Komitmen yang terdapat dalam diri seseorang terhadap organisasi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Dikarenakan komitmen itu sangat penting, tidak jarang organisasi memasukkan unsur komitmen ke dalam salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Namun demikian tidak jarang para pengusaha maupun pegawai tidak memahami arti pentingnya komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman yang mendalam mengenai komitmen sangat penting dilakukan, untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Murty dan Hudiwinarsih (2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional akan mempengaruhi apakah pegawai tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan yang baru.⁴

Berhasilnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Nidya (2013) mengungkapkan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap kinerja pegawai adalah komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat bekerja. Organisasi masih menetapkan kinerja pegawai sebagai acuan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Namun pada kenyataannya kinerja masih menjadi

² Santosa Budi Raharjo, Usran Masahere, and Wahyu Widodo, “Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur 1*” 4, no. 1 (n.d.): 143–56, <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.930>.

³ Kajian : Manajemen, Sumber Daya, and Manusia Ber, *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia Komitmen Organisasi*, n.d.

⁴ Yovita Mumpuni Hartarini, Dosen Stie Semarang, and Riwayat Artikel, “Model Peningkatan Komitmen Organisasi Berbasis Pada Knowledge Sharing, Leadership Dan Kompensasi,” *Journal CAPITAL*, 2023.

masalah utama yang dihadapi oleh kepala organisasi, sehingga kepala organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Organisasi pada saat ini semakin berfokus kepada komitmen yang terjadi di antara pegawainya, karena berbagai manfaat yang didapatkan oleh organisasi terkait peningkatan kinerja yang didasari oleh komitmen pegawai dalam suatu organisasi (Razzaq *et al.*, 2018)⁵. Robbins dan Judge (2007) memberikan pernyataan bahwa komitmen sebagai bagian dari suatu keadaan di mana seseorang individu berpihak kepada organisasi serta tujuan serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut.⁶ Komitmen organisasi dapat menunjukkan suatu kekuatan dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Adanya komitmen dalam suatu organisasi didasari oleh kepercayaan pegawai atas nilai-nilai yang terkandung dalam suatu organisasi, kerelaan pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi serta adanya sifat loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Komitmen yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi akan menciptakan rasa berpartisipasi memiliki (*sense of belonging*) bagi pegawai terhadap organisasi, hal tersebut akan menyebabkan pegawai memiliki perasaan yang terikat terhadap nilai-nilai organisasi yang ada serta akan merasa lapang dada dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen pegawai yang tinggi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi karena komitmen merupakan salah satu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang mengukur sejauh mana pegawai dapat mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Griffin, (2002:380) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi juga merupakan suatu

⁵ Budi Raharjo, Masahere, and Widodo, "Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur 1*."

⁶ Muhammad Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)," 2013.

proses yang dapat mengarahkan pegawai seberapa banyak usaha yang telah dikerahkan dan dilaksanakan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Buhler, (2004:191) bahwa motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang dicurahkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan.

Porter, Stress, Mowday & Boulian (1974) mengatakan bahwa kemunculan pertama dari konsep komitmen organisasi mengarah kepada konsep dari komitmen itu sendiri yang berlandaskan kepada pendekatan sikap yang merujuk kepada permasalahan serta loyalitas. Pendekatan sikap lebih mengacu kepada keterikatan psikologis atau komitmen afektif yang terbentuk pada dalam diri setiap karyawan / pegawai melalui hubungan mereka dengan masalah dan loyalitas.⁷

Di dalam ranah publik komitmen pegawai kepada OPD yang diembannya juga sangat penting. pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi akan bersedia mendahului kepentingan OPD dibandingkan dengan kepentingan dirinya sendiri. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan Steers dan Porter (1983) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai bentuk loyalitas terhadap organisasi yang ditandai dengan niat untuk tetap berada di dalamnya, melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen akan menjadi salah satu persyaratan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. Setiap pembahasan yang mengarah kepada perilaku organisasional pasti akan selalu mengarah kepada konsep komitmen pegawai. Adapun komitmen pegawai tersebut sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja (Steers dan Mowday, 1974). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan akan sangat ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi publik, hal tersebut sejalan dengan ungkapan Siagian (2002) yang mengatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi

⁷ R M Yusuf and D Syarif, "Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi," *Nas Media Pustaka*, 2017.

publik, beberapa faktor diantaranya yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.⁸

Komitmen organisasi yang terdapat dalam diri setiap pegawai merupakan suatu keinginan yang kuat untuk dapat tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai serta tujuan dari organisasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu dapat memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas, keterlibatan serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dari suatu organisasi tersebut. Hal tersebut telah dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah dalam Rommy (2011) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi⁹. Dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa, apabila komitmen yang dimiliki oleh organisasinya baik maka secara signifikan akan meningkatkan kinerja pegawai yang dimilikinya.

Dalam perkembangan ilmu komitmen organisasi, terdapat berbagai pendekatan yang menyertainya, di antara pendekatan tersebut adalah:

1. Pendekatan Sikap (*Attitudinal Approach*)

Pendekatan Sikap (*attitudinal approach*) yang dinyatakan oleh Steers dan Porter (1983) merupakan bentuk komitmen yang merujuk kepada orientasi positif individu karyawan/pegawai terhadap organisasinya. Pendekatan sikap lebih mengacu kepada loyalitas

⁸ Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)."

⁹ I Wayan et al., "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna SIMDA Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah," n.d.

karyawan/pegawai. Loyalitas pegawai tersebut dapat digambarkan pada kondisi dimana karyawan/pegawai dapat bersedia memfasilitasi pencapaian tujuan dari organisasi. Komitmen sikap ini menyatakan bahwa :

“commitment is viewed as an attitude of attachment to the organization, which leads to particular job-related behaviors”
(Muthuveloo dan Rose , 2005).

Komitmen organisasi dianggap sebagai sesuatu yang sangat penting pada suatu pekerjaan, terlebih kepada pekerjaan pemerintahan yang sangat membutuhkan komitmen untuk dapat memberikan kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebagai contoh seorang pegawai/karyawan yang mempunyai komitmen tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, tingkat *turn over*, atau kemungkinan untuk dapat meninggalkan organisasi yang lebih kecil dan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak memenuhi semua kriteria tersebut. Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa komitmen dapat terdefinisi sebagai berikut:

- a. Adanya keinginan yang kuat untuk tetap tinggal sebagai anggota dari suatu organisasi tertentu
- b. Adanya keinginan yang kuat untuk dapat berusaha lebih keras sesuai dengan keinginan organisasi
- c. Adanya keyakinan tertentu , dan penerimaan nilai dan tujuan dari suatu organisasi

Ungkapan dari Steers dan Poter tersebut dapat diasumsikan sebagai pegawai memiliki keinginan dan sikap yang positif terhadap organisasi dan senantiasa memiliki komitmen dan memiliki rasa yang sama untuk dapat berusaha sebaik mungkin bagi efektivitas dan optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Adanya usaha yang baik

tersebut akan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan dari organisasi.

2. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)

Pendekatan perilaku mengedepankan kepada pandangan bahwa investasi karyawan/pegawai akan mengakibatkan karyawan/pegawai tersebut akan terikat kepada suatu organisasi. Kanter dalam Sulaiman Iles (2000) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan “*profit associated with continued participation and a cost associated with leaving*”. Dalam hal ini berarti bahwa karyawan/pegawai memiliki komitmen yang didasarkan pada perhitungan efisiensi biaya, di mana mereka berusaha menghindari biaya yang lebih tinggi jika meninggalkan perusahaan. Jangan sampai biaya untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih mahal. Ahli lain seperti Muchinski (1993) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki komitmen berlebihan pada suatu organisasi cenderung mengalami stagnasi/ hambatan dalam kariernya serta cenderung berkurang kepada pengembangan dirinya atau *self development*; namun, jika komitmen menggambarkan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, maka secara tidak langsung organisasi akan memperoleh manfaat dengan penurunan tingkat *turn over* dan dapat meningkatkan prestasi yang lebih baik.

3. Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

Pendekatan multidimensional berpandangan bahwa komitmen terdapat dalam berbagai dimensi ataupun sumber. Komitmen organisasional sendiri dipahami sebagai konstruk uni-dimensi atau satu dimensi (Porter et al., 1974) yang menggambarkan komitmen sebagai rasa identifikasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi,

keterlibatan aktif, serta kesediaan untuk dapat berusaha dengan maksimal demi kepentingan dari organisasi, disertai dengan loyalitas yang tergambarkan pada keinginan untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi.

Komitmen yang terdapat dalam suatu organisasi merupakan hal yang multidimensional, Mayer dan Allen (1990) membagi 3 bentuk komitmen organisasi yang di antaranya yaitu ; 1) *Affective commitment* yang sangat berkaitan dengan keinginan untuk dapat terikat pada organisasi atau disebut juga dengan keterikatan antara emosional para karyawan/pegawai dan 2) *Continuance commitment* yang lebih mengarah kepada perhitungan untung dan rugi dalam diri setiap karyawan/pegawai, dan 3) *Normative Commitment* yang berbentuk kesetiaan karyawan pada organisasinya¹⁰.

Pelayanan yang dilakukan oleh karyawan/pegawai atau pegawai dari suatu organisasi sangat bergantung kepada komitmen yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pelayanan publik di daerah memiliki kualitas layanan yang rendah menurut Ombudsman Republik Indonesia atas survei pemerintah provinsi. Berdasarkan hasil survei pada tanggal 27 November 2019, rendahnya kualitas pelayanan yang dilakukan oleh pegawai ditandai dengan kurangnya komitmen dan kepatuhan penyelenggaraan pelayanan publik atas 14 standar pelayanan, yaitu 33,33% masuk ke dalam zona hijau dengan tingkat kepatuhan tinggi, 50% masuk ke dalam zona kuning dengan tingkat kepatuhan sedang dan 16,67% masuk ke dalam zona merah dengan tingkat kepatuhan rendah.

Selain itu dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia pelayanan publik di pemerintah menunjukkan bahwa sebanyak 26,51%

¹⁰ Oleh Hady and Siti Hadijah, "Pengaruh Multi-Dimensi Komitmen Oorganisasional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Bandung," vol. 10, 2012.

pemerintah masuk ke dalam zona merah pelayanan, dengan predikat kepatuhan rendah 40,47% masuk ke dalam zona kuning dan 33,02% masuk ke dalam zona hijau ¹¹. Penilaian yang dilakukan oleh Ombudsman ini diperoleh dari tingkat kepatuhan pemerintahan kabupaten atas 14 standar pelayanan dengan terdapat pelanggaran hak disabilitas memperoleh akses dan fasilitas yang mudah, serta hak pengguna layanan untuk menilai penyelenggara layanan melalui alat pengukuran kepuasan masyarakat. Dari gambaran permasalahan publik di atas dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya komitmen yang dimiliki oleh para pegawai pemerintahan yang berdampak kepada penilaian hasil kinerja dan kepuasan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ombudsman mengisyaratkan bahwa komitmen yang diberikan oleh pegawai negeri sipil terhadap pelayanan kepada masyarakat masih kurang. Penelitian yang dilakukan oleh Ombudsman mencakup Pemerintahan Daerah, Kepolisian, Instansi Pemerintah, Badan Pertahanan Nasional (BPN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Badan Pendapatan Daerah Kota Padang termasuk ke dalam pemerintah daerah yang termasuk ke dalam cakupan Ombudsman yang bergerak dalam bidang pengelolaan pendapatan daerah, terkhusus kepada pengumpulan pajak. Bapenda memiliki tanggung jawab dalam peningkatan penerimaan pajak daerah yang di dalamnya mencakup berbagai jenis pajak yang dimulai dari; Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), pajak hotel, restoran, hiburan, reklame, penerangan jalan, parkir, air tanah, sarang burung walet, serta pajak Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB). Berikut merupakan gambar dari gedung Badan Pendapatan Daerah Kota Padang :

¹¹ (Buku Standar Layanan Ombudsman Ri 2019, n.d.)

Gambar 1.1

Gedung Badan Pendapatan Daerah kota Padang



Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Padang

Bapenda Kota Padang dikepalai oleh bapak Dr. Yosefriawan, memiliki satu orang sekretaris. Satu kasubbag umum, satu analisis keuangan pusat dan daerah ahli muda serta satu perencanaan ahli muda. Dalam menjalankan organisasinya Bapenda Kota Padang dibantu oleh 4 kabid yang diantaranya; kabid pendataan dan penetapan, kabid pengendalian dan pelaporan, kabid pelayanan dan pengembangan pendapatan daerah dan kabid penagihan dan pemeriksaan. Komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai Bapenda tergambar dalam visi dan misi Bapenda Kota Padang. Visi Bapenda Kota Padang yaitu “Terwujudnya penerimaan PAD yang optimal melalui pelayanan prima dan profesional”. Sedangkan misi dari Bapenda sendiri yaitu mewujudkan pengelolaan pendapatan asli daerah yang transparan dan akuntabel”. Dari visi dan misi tersebut dapat menjelaskan bahwa Bapenda Kota Padang memiliki tujuan dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat atas penerimaan pendapatan asli daerah Kota Padang. Bapenda Kota Padang memiliki indikator kinerja tujuan yaitu persentase PAD terhadap pendapatan.

Bapenda kota padang pada awalnya dikenal dengan nama Dinas Pendapatan Daerah Kota Padang (Dipenda). Pada awal dibentuknya Dipenda Kota Padang tergabung ke dalam satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah), yaitu DPKA Kota Padang. Namun seiring dengan meningkatnya kebutuhan untuk dapat memperbaiki

peningkatan kinerja pemerintah dan organisasi, maka DPKA Kota Padang dibagi menjadi dua OPD yaitu BPKAD Kota Padang yang dibentuk berdasarkan PERDA Nomor 6 Tahun 2015 ,dan Dinas Pendapatan Daerah (Dipenda) Kota Padang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2015. Selanjutnya pada awal tahun 2017, terjadinya restrukturisasi organisasi yang berlandaskan kepada Perda Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Padang dan Perwako Nomor 90 Tahun 2016 tentang kedudukan , susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Badan Pendapatan Daerah, maka oleh karena itu Dinas Pendapatan Daerah (Dipenda) Kota Padang berganti nama menjadi Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang.

Bapenda Kota Padang memiliki pegawai sebanyak 100 orang yang diantaranya 74 orang pegawai negeri sipil dan 26 orang pegawai Non PNS . Berikut jumlah ASN dan pegawai P3K di Bapenda Kota Padang.

Tabel 1. 1

Jumlah Pegawai Bapenda Kota Padang

No	Nama Bagian	Jumlah Pegawai	
		ASN	NON ASN
1	sekretariat	17	7
2	Bidang Penagihan dan Pemeriksaan	11	4
3	Bidang Pendataan dan Penetapan	11	3
4	Bidang Pengendalian dan Pelaporan Pendapatan	8	1
5	Bidang Pelayanan dan Pengembangan Pendapatan Daerah	8	7
6	UPTD I	3	1
7	UPTD II	3	0
8	UPTD III	4	1

9	UPTD 1V	5	0
10	UPTD V	4	2
Jumlah		74	26

Sumber : bagian umum sekretariat Bapenda Kota Padang

Tabel 1. 2

Daftar pegawai Bapenda Kota Padang Tahun 2024

NAMA - NAMA JABATAN PNS DAN NON PNS						
BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA PADANG 2024						
N o	Nama	NIP	Gol.	JABATAN	KETERANGAN	KLS JAB
SEKRETARIAT						
1	Drs. YOSEFRIAWAN	196509301986 021002	IV/c	Kepala Badan		14
2	H. FUJI ASTOMI, S. STP, M. Si	198308252001 121002	IV/b	Sekretaris		12
3	GUSDI ARMAN, SH	197008231993 031003	III/d	Kasubag Umum		9
4	NOVIADI SUDARTA ,S.Kom	197911112003 121003	III/d	Perencana Ahli Muda		10
5	HILDA BASTARI, SE, M. Si	198505032009 012003	III/d	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda		9
6	TRINI EKA ADRIANI, SE	197103071991 092001	III/d	Penyusun Barang dan Inventaris	Sub Bagian Umum	7

7	YUSRA, SE	196712161989 032004	III/d	Pengolah Data	Sub Bagian Umum	6
8	M. IRSYAD	197912192000 031001	III/b	Pengelola Kepegaw aian	Sub Bagian Umum	6
9	ELSA YENA TIMUR, S. STP, M. AP	199311102015 072001	III/c	Pengeval uasi Program dan Kinerja	Sekretari at	7
1 0	ARYO DANANJAYA, A.Md	198501282011 011002	III/a	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Sekretari at	7
1 1	IRVIANDA, S.Pd	198501162010 012003	III/c	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	Sekretari at	7
1 2	HURYAZI ZAIRA A.M,d.Kom	198509292011 011002	III/a	Bendahar a	Sekretari at	7
1 3	HARI ZONA, ST	198410012005 011002	III/a	Bendahar a	Sekretari at	7
1 4	MERRI BASYMIRA,SE	197010101990 022001	III/d	Pengelola Gaji	Sekretari at	6
1 5	ROSMALA DEWI, SE	198103272010 012013	III/b	Verifikat or Keuangan	Sekretari at	6
1 6	HENDI, A.Md	198011232024 211004	7	Arsiparis Terampil	Sub Bagian Umum	7
1 7	GEMA WAHYUNI, A.Md	198406272024 212017	7	Arsiparis Terampil	Sub Bagian Umum	7
1 8	RAHMI LIANA, ST			Pengelola Program dan Kegiatan	Sekretari at	0

19	DOSI SEPTRIANI			Pengolah Data Keuangan	Sekretariat	0
20	HARRY LATANIA P, AMD, KEP			Pengemudi	Sub Bagian Umum	0
21	AZWIRDI			Pengadministrasi Umum	Sub Bagian Umum	0
22	ISTIKHARAH WIPI			Pengadministrasi Umum	Sub Bagian Umum	0
23	VANNY ROZA YOLANDA, ST			Pengadministrasi Umum	Sub Bagian Umum	0
24	YAYATULLAH			Pengadministrasi Umum	Sub Bagian Umum	0
BIDANG PENAGIHAN DAN PEMERIKSAAN						0
25	HENDRA EFFENDI, SE	197605101999031006	III/d	Kepala Bidang Penagihan dan Pemeriksaan		11
26	MUHAMAD FARHAN MS, S.Sos.	198409222009011001	III/c	Kasubid Penagihan		9
27	AL ANHAR, SHI, MPA	198004172010011008	III.d	Kasubid Pembinaan Wajib Pajak/Wajib Retribusi		9
28	RIZKA SYUKRIA, SE	198503302009012001	III/d	Analisis Pemeriksaan Pajak	Bidang Penagihan dan Pemeriksaan	7
29	DELFITRIYANTI, SE	197108231993032006	III/d	Pengolah Data	Bidang Penagihan	6

				Pemeriks aan Pajak	n dan Pemeriks aan	
3 0	BUDI DESMAN	197712292009 011004	II/b	Pengelola Pajak Daerah	Bidang Penagiha n dan Pemeriks aan	6
3 1	YANUAR	196701162006 041001	III/a	Pengelola Data Penagiha n Pajak	Sub Bidang Penagiha n	6
3 2	AGUSWAN	196908012007 011006	III/a	Pengelola Data Penagiha n Pajak	Sub Bidang Penagiha n	6
3 3	RHIO YUDHA GAMA, A. Md	19780701 200312 1 006	III/b	Pengelola Penagiha n dan Pengawas an	Sub Bidang Penagiha n	6
3 4	DISA AMALIA, S. STP	199803132020 082001	III/a	Analisis Pajak dan Retribusi Daerah	Sub Bidang Pembinaa n WP/WR	7
3 5	DEVIRA	196911291991 031005	III/b	Pengelola Pajak Daerah	Sub Bidang Pembinaa n WP/WR	6
3 6	REZA YUKHA PUTRI, SH			Pengelola Pajak Daerah	Sub Bidang Pembinaa n WP/WR	0
3 7	M. TAUFIK, SP, MM			Pengelola Pajak Daerah	Sub Bidang Pembinaa n WP/WR	0

3 8	MONIKA WIRAW, SE, S.SOS, MM			Pengolah Data Penagihan Pajak	Sub Bidang Penagihan	0
3 9	ENDANG KURNIAWAN			Pengolah Data Penagihan Pajak	Sub Bidang Penagihan	0
BIDANG PENDATAAN DAN PENETAPAN						0
4 0	JUNITA WITRI, S.STP, M. Si	198007091999122001	IV/a	Kabid Pendataan & Penetapan		11
4 1	DAVID CAESAR, SH, MM	198505022008021001	III/d	Kasubid Penetapan		9
4 2	IRFANDI NOVRINALDI, S. STP, MM	199111052012061001	III/d	Kasubid Pendataan dan Pendaftaran		9
4 3	BUDI KURNIAWAN, ST	198605132010011005	III/d	Penilai Pajak Ahli Muda		9
4 4	ATHIYATUR RAHMAH, A.Md	199306082019022001	II/c	Pranata Komputer Terampil	Bidang Pendataan dan Penetapan	6
4 5	ZULFIANDI, S.Sos	196708192007011025	III/c	Analisis Pendapatan Daerah	Sub Bidang Pendataan dan Pendaftaran	7
4 6	JUNAIDI DAMSEN	196805132007011005	III/a	Pengelola Pendaftaran, Pendataan	Sub Bidang Pendataan dan	6

				n Pajak dan Retribusi	Pendaftar an	
4 7	ATHINA LENGGOGENI, SE	198903112020 122012	III/a	Pengelola Penagiha n dan Pengawas an	Sub Bidang Pendataa n dan Pendaftar an	6
4 8	LENI MARLINA. SE	197609022010 012001	III/c	Analisis Pendapat an Daerah	Sub Bidang Penetapa n	7
4 9	DAFRIZAL	196909082007 011008	III/a	Verifikat or Pajak	Sub Bidang Penetapa n	6
5 0	ZURYADELI	198009232010 012003	II/d	Pengelola Data dan Potensi Pajak	Sub Bidang Penetapa n	6
5 1	ILHAM SURYADI, SH			Pengelola Sistim dan Jaringan	Bidang Pendataa n dan Penetapa n	0
5 2	NURUL HUDA, SH			Pengelola Pendaftar an, Pendataa n Pajak dan Retribusi	Sub Bidang Pendataa n dan Pendaftar an	0
5 3	REFLI VENO MAYDILLA, S.KOM			Pengelola Pendaftar an, Pendataa n Pajak dan Retribusi	Sub Bidang Pendataa n dan Pendaftar an	0
BIDANG PENGENDALIAN DAN PELAPORAN PENDAPATAN						0

5 3	IKRAR PRAKARSA, S. STP, M. Si	198210302002 121001	IV/a	Kepala Bidang Pengenda lian dan Pelaporan		11
5 4	IRSYAD HARDANI, SAP	198001242010 011005	III/b	Kasubid Evaluasi & Pengenda lian		9
5 5	AL FACHRUR ROZY SYAHRUL, SS, MM	198210062002 121001	IV.a	Kasubid Pembuku an & Pelaporan		9
5 6	ROSNELY, SE	197907162009 012001	III/c	Analisis Pendapat an Daerah	Sub Bidang Pembuku an dan Pelaporan	7
5 7	SHELLA FHADILLAH, SE	199602192022 032005	III/a	Analisis Pendapat an Daerah	Bidang Pengenda lian dan Pelaporan	7
5 8	DINI DEFANNY, SE	199312052020 122014	III/a	Pengolah PAD	Sub Bidang Pembuku an dan Pelaporan	6
5 9	SABARUDDIN	196910172012 121002	II/b	Pengelola Penagiha n dan pengawas an	Sub Bidang Evaluasi dan Pengenda lian	6
6 0	NOFRIADI. Z	19781114 200901 1 008	II/d	Pengelola Penagiha n dan pengawas an	Sub Bidang Evaluasi dan Pengenda lian	6
6 1	RONNI YULIARDI, SE			Pengelola Penagiha	Sub Bidang	0

				n dan pengawas an	Evaluasi dan Pengenda lian	
BIDANG PELAYANAN DAN PENGEMBANGAN PENDAPATAN DAERAH						0
6 2	RIO MIRANDI, S. STP, ME	199011042010 101002	III/d	Kepala Bidang Pelayana n Dan Pengemb angan Pendapat an Daerah		11
6 3	FERI FERDIAN, S. Sos	198009042010 011007	III/d	Kasubid Keberata n dan Penguran gan		9
6 4	ARISMAN, SE, MM	198209082009 011003	III/d	Kasubid Pengkajia n dan Pengemb angan Potensi Pendapat an		9
6 5	YESI NOVIANA. SE, MM	198303192011 012002	III/d	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda		9
6 6	DESI YULIA RIZKI, A. Md	198508182010 012016	III/a	Pengolah Data dan Informasi	Bidang P3D	6
6 7	ZULBAHRI. S	197006062010 011001	II/d	Pengolah Data Pelayana n Pajak	Bidang P3D	6

6 8	ANDONI PUTRA, SE	198212312008 021001	III/d	Analisis Pendapatan Daerah	Sub Bidang Keberataan dan Pengurangan	7
6 9	ANGGUN PESONA TANJUNG, S.Tr.IP	200011202023 082002	III/a	Pengelola Data dan Potensi pajak	Sub Bidang Pengkajian dan Pengembangan Potensi pendapatan	6
7 0	MARSYA VISCA GAYATRI, SE			Pengolah Data Pelayanan Pajak	Bidang P3D	0
7 1	MULYADI ZUBIR			Pengolah Data Pelayanan Pajak	Bidang P3D	0
7 2	RUSDI, SH			Pengolah Data Pelayanan Pajak	Bidang P3D	0
7 3	LILI ANGGRAINI, S.SOS			Pengolah Data Pelayanan Pajak	Bidang P3D	0
7 4	ALFIAN RAMADHANI, SE			Pengolah Data Pelayanan Pajak	Bidang P3D	0
7 5	HATTA RAHMAN, A. Md			Pengolah Data Pelayanan Pajak	Bidang P3D	0
7 6	RIKO YALDI			Pengolah Data	Bidang P3D	0

				Pelayana n Pajak		
UPTD I						0
7 7	SAHURMAN, S. Sos, MM	197509212002 121004	IV/a	Kepala UPTD Wilayah I		9
7 8	GUSDIAN ROZA, SP	197108202002 122002	III/d	KTU UPTD Wilayah I		8
7 9	HERLI YENI AGUS, SE	196804261993 032006	III/d	Pengelola Pendaftar n, Pendataa n Pajak dan retribusi	UPTD Pendapat an Wilayah I	6
8 0	ANDRA BUDIARTA, S.KOM			Pengelola Data Pelayana n Perpajaka n	UPTD Pendapat an Wilayah I	0
UPTD II						0
8 1	RISYDANELI, A. Md	197304021998 032007	III/c	Kepala UPTD Wilayah II		9
8 2	SRI AROMA SAKTI, Amd	197911082010 012006	III/b	KTU UPTD Wilayah I		8
8 3	MULYONO	197301312007 011003	III/c	Pengelola Data Pelayana n Perpajaka n	UPTD UPTD Pendapat an Wil. II	6
UPTD III						0
8 4	YULISMAN, SE	196707271998 031004	III/d	Kepala UPTD Wilayah III		9

8 5	PUTRIGOLON ENDO MAHATA, SH	196902181993 082001	IV/a	KTU UPTD Wilayah I		8
8 6	LOLA KRISNA	196609011990 012002	III/b	Pengelola Data Pelayana n Perpajaka n	UPTD UPTD Pendapat an Wil. III	6
8 7	HERNI LESWARA, SE	198004162007 012004	III/b	Pengelola Data Pelayana n Perpajaka n	UPTD UPTD Pendapat an Wil. III	7
8 8	ARIF SYAHPUTRA, SE			Pengelola Data Pelayana n Perpajaka n	UPTD UPTD Pendapat an Wil. III	0
UPTD IV						0
8 9	FANDRI APRINALDO ERZA, SE, MM	198704262010 011007	III/c	Kepala UPTD Wilayah IV		9
9 0	AUDIA TRESIA, SE	198208122010 012006	III/c	KTU UPTD Wilayah I		8
9 1	NASRUL, S. Sos	197003052008 011002	III/c	Pengelola Pendaftar an, Pendataa n Pajak Dan Retribusi	UPTD UPTD Pendapat an Wil. IV	6
9 2	OKI IRAWAN, SH	198210052002 121005	III/b	Pengelola Penagiha n dan Pengawas an	UPTD UPTD Pendapat an Wil. IV	6

9 3	NURMAINI	196804231995 032002	III/b	Pengelola Data Pelayana n Perpajaka n	UPTD UPTD Pendapat an Wil. IV	6
UPTD V						0
9 4	ROSDAWATI, SE, MM	197201281992 022001	IV/a	Kepala UPTD Wilayah V		9
9 5	RATNAYULIS	197307271993 082001	III/b	KTU UPTD Wilayah V		8
9 6	APRYANTO. Z	198504062010 011015	II/d	Pengelola Data Pelayana n Perpajaka n	UPTD UPTD Pendapat an Wil. V	6
9 7	SAFARUDDIN	196701042010 011002	II/c	Pengelola Penagiha n dan Pengawas an	UPTD UPTD Pendapat an Wil. V	6
9 8	INDRA JAYA			Pengelola Data Pelayana n Perpajaka n	UPTD UPTD Pendapat an Wil. V	0
9 9	SUSI ELFI YUNIS, AMD			Pengelola Data Pelayana n Perpajaka n	UPTD UPTD Pendapat an Wil. V	0

Sumber : Bagian Sekretariat Umum Bapenda Kota Padang

Pelayanan yang baik akan ditunjang dengan komitmen yang baik dari setiap pegawainya. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Saleem dkk, (2019) yang mengatakan bahwa Komitmen organisasional dapat membantu menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan cenderung lebih produktif, lebih berdedikasi serta lebih mampu untuk bekerja sama dengan lingkungannya dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang rendah.

Komitmen pada suatu organisasi juga merupakan salah satu kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan serta loyal terhadap organisasi. Tidak terkecuali terhadap pegawai yang berada di Bapenda Kota Padang. Setiap pegawai diharapkan memiliki komitmen yang tinggi dalam mengerjakan tugas pelayanan yang diberikan kepadanya..

Adanya komitmen ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Pegawai dan sejumlah pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Padang ditemukan sejumlah masalah terkait kinerja para pegawai. Yang mana penulis menemukan beberapa permasalahan dari segi kualitas pegawai yang dinilai masih kurang untuk dapat menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar tepat dengan waktu yang telah diberikan. Adanya beberapa pekerjaan yang kurang optimal dan belum mencapai target yang telah ditentukan yang didasari karena kurangnya komitmen yang dimiliki oleh para pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari pengamatan secara langsung juga ditemukan bahwa masih rendahnya inisiatif pegawai dalam membantu serta menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut dapat dicontohkan ketika seorang pegawai diberikan tugas atau pekerjaan

membuat laporan realisasi anggaran yang baik dan belum dituntaskan tetapi teman satu divisi tidak memiliki inisiatif untuk membantu mengerjakannya. Sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Berikut disajikan data hasil dari pencapaian kinerja periode tahun 2021 dan tahun 2022 Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Tabel 1. 3

Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Bapenda Kota Padang Tahun 2021-2022

No	Sasaran	2021	2022	Target
1	Orientasi Pelayanan	86,43%	87,21%	100%
2	Integritas	73,44%	80,37%	100%
3	Komitmen	89,67%	83,03%	100%
4	Disiplin	97,75%	97,78%	100%
5	Kerja sama	93,04%	97,37%	100%
6	Kepemimpinan	91,27%	93,29%	100%
7	Inisitaif Kerja	71,60%	71,09%	100%

Sumber: Bagian Umum Sekretariat Bapenda Kota Padang

Dari data diatas dapat diindikasikan bahwa adanya penurunan persentase komitmen para pegawai bapenda dari tahun 2021 ke tahun 2022 sebesar 6,64%. Hal tersebut daya tarik peneliti untuk membahas mengenai penurunan komitmen yang terjadi kepada pegawai di Bapenda Kota Padang dan pengaruhnya terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai. Penurunan komitmen tersebut juga peneliti dapatkan sewaktu survei awal lapangan di Bapenda Kota Padang, peneliti menemukan masalah yang berindikasi kepada komitmen pegawai Bapenda. Masalah tersebut digambarkan dengan kelalaian pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh Bidang Pelayanan dan Pengembangan Pendapatan Daerah. Kelalaian pelayanan yang diberikan oleh Bapenda terdapat kepada seorang masyarakat yang berprofesi sebagai ibu rumah tangga yang melakukan pelayanan pada pukul 11.00 WIB dan selesai pada pukul 14.00 Wib. Hal tersebut tentunya menjadi masalah publik yang harus diselesaikan dengan

mengidentifikasi apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat yang berujung kepada kinerja para pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Kurangnya komitmen pegawai juga terdapat pada sikap pegawai yang lebih memilih untuk pindah dari Bapenda Kota Padang ke Kawasan Ibu Kota Nusantara yang ada di Kalimantan karena mengharapkan gaji dan jabatan yang lebih tinggi. Hal tersebut berpengaruh kepada salah satu aspek dari pengukuran salah satu dari komitmen pegawai yang menyatakan bahwa pegawai memiliki keinginan untuk dapat bertahan di dalam organisasi.

Permasalahan komitmen Bapenda juga ditandai dengan kurangnya kesadaran para pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dibuktikan dengan seringnya pegawai Bapenda yang bekerja pada Bidang Pelayanan yang menyerahkan tugas pelayanan yang seharusnya selesai pada bidang tersebut namun dialokasikan ke Bidang Pendataan dan Penetapan

Permasalahan terkait komitmen organisasi juga di ungkapkan secara jelas oleh Istikharah Wipi pada Ilmiah Ilmu Manajemen dan kewirausahaan yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Dalam jurnal ilmiah tersebut Istikharah Wipi menjelaskan bahwa :

“Beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, seperti komitmen pegawai terhadap pekerjaannya, dimana hal tersebut tidak mencapai target yang telah ditentukan sehingga menghambat kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang di masa depan, masih rendahnya inisiatif pegawai yaitu ketika ada beberapa tugas atau pekerjaan membuat laporan realisasi anggaran yang baik dan belum dikerjakannya tetapi teman satu divisi tidak memiliki inisiatif...”

Dari ungkapan yang dituliskan oleh Istikharah Wipi diatas menimbulkan rasa keingintahuan peneliti untuk dapat memahami bagaimana komitmen organisasi yang

terdapat pada Bapenda Kota Padang. Peneliti ingin mengisi kekosongan atas penelitian yang belum dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Ketimpangan atas survei awal yang peneliti lakukan juga tergambar pada penilaian kinerja yang terkesan tidak sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Masih banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya secara sempurna namun melemparkan pekerjaannya tersebut kepada divisi yang lain menjadikan keterhambatan dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan masih seringnya bidang pelayanan masyarakat yang mengusungkan wajib pajak untuk langsung menerima pelayanan kepada bidang pendataan dan penetapan, yang mana hal tersebut tidaklah termasuk kepada tugas dan fungsi pada bidang pendataan dan penetapan. Hal tersebut sampai sekarang masih berlanjut dan berakibat kepada kepuasan kerja yang dimiliki oleh bidang pendataan dan penetapan. Pekerjaan yang tidak maksimal yang dilakukan oleh badan pelayanan mengindikasikan bahwa masih kurangnya komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai yang berada di bidang pelayanan. Rasa tanggung jawab yang kurang dalam melakukan pekerjaannya merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana komitmen yang ada pada suatu organisasi.

Salah satu aspek yang dapat menjadi aspek dalam peningkatan komitmen organisasi pegawai Bapenda Kota Padang adalah gaji yang diterimanya. Gaji yang diterima oleh pegawai Bapenda dapat membuat pegawai bertahan dalam melakukan pekerjaannya. Gaji yang didapat oleh pegawai pada Bapenda Kota Padang di dasari kepada golongan yang diemban oleh setiap pegawai. Pegawai Bapenda Kota Padang mendapatkan gaji berupa gaji pokok dan Tunjangan Penghasilan Pegawai. Rentang gaji yang didapatkan oleh pegawai Bapenda Kota Padang sebesar 2.301.800 sampai dengan 5.431.900. Besaran TPP pegawai Bapenda Kota Padang adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 4

Besaran TPP Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang

Besaran TPP	Jml Penerima
17.320.000	1
12.430.000	1
9.610.000	4
7.520.000	1
7.280.000	14
7.090.000	3
5.850.000	5
4.290.000	2
3.800.000	1
3.790.000	9
3.300.000	14
2.810.000	13

sumber Bagian Umum Sekretariat Bapenda Kota Padang

Pada tahun 2024 tercatat bahwa bobot kinerja yang diterima oleh Bapenda Kota Padang hanya tergolong kepada arah yang baik dengan bobot 70%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian atas bobot kinerja masih kurang dari target yang dikeluarkan oleh Rencana Kerja Badan Kepegawaian Negara yang menetapkan bobot pencapaian kinerja pada tahun 2024 adalah 80%.

Berikut merupakan tabel atas hasil pencapaian kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Padang Tahun 2024 dari bulan Januari sampai desember.

Tabel 1. 5

Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Bapenda Tahun 2024

NO	Bulan	Keterangan	
		Target (%)	Realisasi (5)
1	Januari	80	70
2	Februari	80	70
3	Maret	80	70
4	April	80	70
5	Mai	80	70
6	Juni	80	70

7	Juli	80	70
8	Agustus	80	70
9	September	80	70
10	Oktober	80	70
11	November	80	70
12	Desember	80	70

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Umum Bapenda Kota Padang

Berdasarkan pemaparan di atas, maka Badan Pendapatan Daerah Kota Padang atau Bapenda Kota Padang menjadi lokus dalam penelitian ini. Peneliti mengambil Bapenda Kota Padang sebagai tempat penelitian dikarenakan peneliti ingin mengamati bagaimana pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja para pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Padang dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada para setiap pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

Komitmen organisasi dengan komitmen pegawai memiliki kesamaan dalam identifikasi nilai-nilai dalam suatu organisasi serta penekanan kepada loyalitas dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dan komitmen pegawai memiliki satu kesatuan hubungan dalam keterlibatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Namun terdapat beberapa perbedaan yang membedakan antara komitmen organisasi dengan komitmen pegawai yang diantaranya yaitu ; 1) komitmen organisasi lebih berfokus kepada keterikatan individu terhadap organisasi secara keseluruhan yang didalamnya termuat nilai-nilai, tujuan dan keberlanjutan, sedangkan komitmen pegawai menekankan kepada sikap perilaku individu terhadap kelompok dalam organisasi. 2) dimensi komitmen organisasi didasari kepada komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, sedangkan komitmen pegawai di dasarkan kepada dimensi loyalitas, dedikasi, kemauan, dan keinginan berkontribusi. 3) tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk mempertahankan keanggotannya dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, sedangkan tujuan dari komitmen pegawai bertujuan kepada pemberian tenaga, tanggung jawab, dan usaha terbaik untuk

mendukung keberhasilan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa antara komitmen organisasi dengan komitmen pegawai memiliki kesatuan hubungan yang erat, komitmen organisasi menekankan kepada hubungan psikologis, identifikasi, dan loyalitas terhadap organisasi secara keseluruhan, sedangkan komitmen pegawai lebih menekankan kepada sikap, perilaku, dan dedikasi individu dalam menjalankan peran serta kontribusinya pada kelompok maupun organisasi.

Maka dengan mempertimbangkan fenomena yang terjadi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang yang telah peneliti jabarkan diatas maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teori komitmen organisasi dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menggunakan rumusan masalah simetris. Rumusan masalah simetris merupakan rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rumusan masalah asosiatif dapat dibagi ke dalam 3 bagian hubungan yaitu, hubungan simetris, hubungan kausal dan hubungan interaktif/ timbal balik. Hubungan rumusan masalah yang digunakan oleh peneliti adalah hubungan kausal yang menandakan adanya hubungan timbal balik sebab akibat dari variabel independen (yang mempengaruhi dan variabel dependen yang dipengaruhi).

Berdasarkan latar belakang di atas , maka masalah penelitian dapat dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1 Bagaimana komitmen organisasi (X) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang?
- 2 Bagaimana kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang?
- 3 Bagaimana pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Kota Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana Komitmen Organisasional pegawai (X) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang
2. Mengetahui seberapa tinggi tingkat Kinerja (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasional pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan gambaran kegunaan penelitian tersebut baik bagi kepentingan ilmu pengetahuan (akademik), pemerintah, dan kehidupan masyarakat secara luas. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memiliki manfaat dalam kontribusi mengembangkan ilmu pengetahuan Administrasi Publik, karena dalam penelitian ini terdapat kajian-kajian tentang Administrasi Publik pada konsentrasi manajemen publik, terkhususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi maupun sumbangsih terhadap pengembangan ilmu Administrasi Publik terkhusus kepada manajemen sumber daya manusia pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti :

- 1 Badan Pendapatan Daerah Kota Padang sebagai bahan evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai negeri sipil.
- 2 Masyarakat, yaitu sebagai bahan rujukan untuk mencari informasi terkait dengan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi
- 3 Pemerintah setempat, yaitu sebagai bahan rujukan untuk mencari informasi terkait komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi
- 4 Dokumen administrasi, yaitu sebagai bahan rujukan dalam pelayanan yang berorientasi untuk dokumen akademik.