

KOMITMEN, KEBERSAMAAN DAN KINERJA

Wahyu Wicaksono

Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru

Abstract: Commitment, Unity and Performance. The research objective was to determine the effect of commitment and togetherness to the team performance squads extinguishing forest fires and land in Kota Dumai. The study population was a member of a team of firefighters Kota Dumai as many as 100 people and all the population sampled. Data was concluded using a questionnaire using Likert scale. Data were analyzed using multiple regression. The results showed that commitment and togetherness partially and simultaneously have a positive and significant impact on team performance firemen with 5% degree of confidence. Variable contribution commitment and togetherness in the team's performance firemen just as much as 10.82%, while the remaining 89.12% influenced by other factors.

Keywords: commitment, togetherness, performance.

Abstrak: Komitmen, Kebersamaan dan Kinerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kebersamaan terhadap kinerja tim regu pemadaman kebakaran hutan dan lahan di Kota Dumai. Populasi penelitian adalah anggota tim regu pemadam kebakaran Kota Dumai sebanyak 100 orang dan semua populasi dijadikan sampel. Data disimpulkan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kebersamaan secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja tim regu pemadam kebakaran dengan derajat keyakinan 5%. Kontribusi variabel komitmen dan kebersamaan pada kinerja tim regu pemadam kebakaran hanya sebanyak 10,82%, sedangkan sisanya sebanyak 89,12% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: komitmen, kebersamaan, kinerja.

PENDAHULUAN

Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis. Salah satu bentuk bencana adalah bencana kebakaran hutan dan lahan yang sering terjadi di Indonesia sebagian besar disebabkan oleh aktivitas manusia dalam rangka pembukaan lahan, baik untuk usaha kehutanan, perkebunan dan areal penggunaan lainnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kehadiran titik api di lapangan hampir selalu berkaitan dengan

kegiatan pembukaan hutan dan lahan. Pengamatan pada citra satelit menunjukkan pada titik panas (hotspot) secara dominan dijumpai pada areal-areal perkebunan dan hutan tanaman industri serta belakangan ini pada lahan milik masyarakat. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2001 Tentang Pengendalian Kerusakan dan Atau Pencemaran Lingkungan Hidup Yang Berkaitan Dengan Kebakaran Hutan Dan Atau Lahan dijelaskan bahwa hutan dan atau lahan merupakan sumber daya alam yang mempunyai berbagai fungsi, baik ekologi, ekonomi, sosial maupun budaya, yang diperlukan untuk menunjang kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya, karena itu perlu dilakukan pengendalian kerusakan dan atau pencemaran lingkungan hidup.

Kebakaran hutan dan atau lahan merupakan salah satu penyebab kerusakan dan atau pencemaran lingkungan hidup, baik berasal dari lokasi maupun dari luar lokasi usaha dan atau kegiatan. Kebakaran hutan dan atau lahan telah menimbulkan kerusakan dan atau pencemaran lingkungan hidup, baik nasional maupun lintas batas negara, yang mengakibatkan kerugian ekologi, ekonomi, sosial dan budaya.

Penyebab utama kebakaran hutan dan lahan lebih banyak disebabkan oleh kegiatan pembukaan lahan secara besar-besaran yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan dan kehutanan secara ilegal. Kebakaran hutan tersebut juga diakibatkan oleh adanya faktor penunjang lain, yaitu perilaku masyarakat yang berubah dan akibat kebijaksanaan pemerintah. Selama masalah konversi lahan tidak terselesaikan dengan baik, maka selama itu pula pembakaran hutan dan lahan tetap berlangsung, akibatnya asap akan tetap timbul sebagai hasilnya. Salah satu hal yang sangat mengkhawatirkan akhir-akhir ini adalah bahwa dampak negatif kebakaran hutan sudah sangat merugikan baik secara loka, regional maupun internasional. Secara lokal bentuk kerugian yang terlihat adalah rusaknya sumber daya hutan dan lahan, serta terganggunya kesehatan masyarakat karena pengaruh asap dan debu, sehingga kehilangan jiwa. Pada tingkat regional dan nasional, gangguan asap ini secara nyata selain mengganggu kesehatan dan kelancaran transportasi juga berdampak pada perekonomian.

Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 04 Tahun 2005 tentang pencegahan dan penanggulangan kebakaran hutan dan atau lahan dijelaskan bahwa kebakaran hutan dan atau lahan mengakibatkan berbagai kerusakan lingkungan seperti, terganggunya tata air, musnahnya sumber plasma nut-fah, berkurangnya keanekaragaman hayati, merugikan masyarakat, mengancam keselamatan manusia dan makhluk hidup lainnya. Dalam rangka mencegah dan menanggulangi ancaman dan bahaya terhadap fungsi hutan dan atau lahan serta lingkungan hidup perlu dilakukan pencegahan dan pen-

anggulangan kebakaran hutan dan lahan. Dibentuklah regu pemadam kebakaran atau dikenal dengan tim Sukarelawan Anti Api adalah tim operasional dari satuan tugas Penanggulangan Kebakaran Hutan dan lahan tingkat kelurahan yang bertugas menanggulangi/memadamkan kebakaran hutan dan atau lahan di wilayah kota Dumai. Dengan dibentuknya regu pemadam kebakaran tersebut sedikit membantu pemerintah untuk menanggulangi berbagai permasalahan-permasalahan lingkungan, seperti: gangguan kebakaran rumah, lahan, dan lain-lain. Tetapi hasil yang diberikan belum optimal karena tugas setiap individu belum terarah, serta visi dan misi dari pembentukan regu pemadam kebakaran belum terkoordinir. Namun berdasarkan data di lapangan tim regu pemadam kebakaran hutan dan lahan ini masih belum optimal dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat masih sering terjadi kebakaran hutan dan lahan yang terjadi di Kota Dumai khususnya pada musim kemarau dan penanggulangannya masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari data perkembangan titik api di Kota Dumai tiga tahun terakhir bahwa kinerja tim regu pemadam kebakaran dalam menjalankan tugasnya yakni mencegah dan mengendalikan kebakaran hutan dan lahan belum optimal. Data ini mengindikasikan kinerja tim yang masih rendah.

Menurut Agus Dwiyanto (2002) penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi. Dalam penilaian kinerja, terutama pada organisasi birokrasi publik ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut :

a. Produktivitas

Konsep Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General accounting*

Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Kualitas layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidaksiharasan antara pelayan dan kebutuhan masyarakat.

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat. Akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, secara rinci dikemukakan oleh Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa setiap usaha untuk mengetahui mengapa seseorang berperilaku seperti yang dilakukan selama ini dalam organisasi memerlukan pemahaman tentang: (1) individu yang memiliki kemampuan, keterampilan mencakup mental dan fisik, latar belakang, keluarga, umur dan jenis kelamin, (2) organisasi meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan prosedur kerja, tim work dan (3) psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi serta komitmen. Lebih dari itu, adapun yang mempengaruhi faktor-faktor kinerja dalam suatu organisasi adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Sopiah (2008) menyimpulkan bahwa komitmen adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.
- (4) Kesetiaan karyawan pada organisasi
- (5) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Kalau berbicara masalah konsep diri adalah nilai-nilai yang terkandung dalam diri pribadi manusia, lain pula dengan kebersamaan yang merupakan nilai yang terkandung

dalam sebuah organisasi. Pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial dan sangat membutuhkan orang lain maka konsep ini perlu dikembangkan.

Menurut Tika (2005) kebersamaan adalah sejauhmana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan.

Menurut Sopiah (2008) kebersamaan merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang bergabung dalam suatu organisasi. Kebersamaan ini dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Faktor kebersamaan yaitu kebersamaan nilai dan tujuan, keberhasilan dalam mencapai tujuan, status atau citra kelompok, kecocokan terhadap norma-norma, daya tarik pribadi, persaingan antar ke-

lompok serta pengakuan dan penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kebersamaan terhadap kinerja tim regu pemadam kebakaran hutan dan lahan di Kota Dumai.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Unit Pemadam Kebakaran Kota Dumai, yang terdiri dari: 10 regu dan masing-masing regu memiliki anggota sebanyak 10 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota tim regu pemadam kebakaran di Kota Dumai yang berjumlah 100 orang yang terdiri dari 10 regu. Oleh karena relative terjangkaunya populasi maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner. Untuk menjawab permasalahan dan pertanyaan penelitian, maka metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif.

HASIL Kinerja Tim

Tabel 1. Deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja tim

No	Kinerja Tim	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Produktifitas	5	47	37	12	0	100
		4.5%	46.5%	37.0%	12.0%	0.0%	100.0%
2	Kualitas layanan	8	46	32	15	0	100
		7.5%	45.5%	32.0%	15.0%	0.0%	100.0%
3	Responsivitas	0	51	40	10	0	100
		0.0%	50.5%	40.0%	9.5%	0.0%	100.0%
4	Responsibilitas	0	37	54	10	0	100
		0.0%	36.5%	54.0%	9.5%	0.0%	100.0%
5	Akuntabilitas	0	27	63	11	0	100
		0.0%	26.5%	63.0%	10.5%	0.0%	100.0%
	Jumlah	12	206	226	57	0	500
	Rata-rata jawaban	2	41	45	11	0	100
	Persentase	2.4%	41.1%	45.0%	11.3%	0.0%	100.0%

Sumber: Data olahan Tahun 2014

Dari tabel diatas mendiskripsikan jawaban responden pada variabel kinerja tim tersebut adalah dengan jawaban netral

(45,2%), ini berarti bahwa tim regu pemadam kebakaran cukup baik dalam melaksanakan tugas yakni melakukan tindakan

pemadaman kebakaran hutan dan lahan, khususnya pada kebakaran hutan dan lahan, khususnya pada kualitas yang diberikan dan hasil yang dicapai. Namun masih rendah

dibagian lain seperti procedural dan juga pertanggungjawaban publik kepada masyarakat.

Komitmen

Tabel 2. Deskripsi jawaban responden tentang variabel komitmen

No	Komitmen	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Kepercayaan	0	15	81	5	0	100
		0.0%	15.0%	80.5%	4.5%	0.0%	100.0%
2	Kemauan	0	49	37	15	0	100
		0.0%	48.5%	37.0%	14.5%	0.0%	100.0%
3	Keinginan	0	36	55	10	0	100
		0.0%	35.5%	55.0%	9.5%	0.0%	100.0%
4	Kesetiaan	0	15	60	15	11	100
		0.0%	15.0%	59.5%	14.5%	11.0%	100.0%
5	Kebanggaan	0	37	52	12	0	100
		0.0%	36.5%	52.0%	11.5%	0.0%	100.0%
	Jumlah	0	151	284	55	11	500
	Rata-rata jawaban	0	30	57	11	2	100
	Persentase	0.0%	30.1%	56.8%	10.9%	2.2%	100.0%

Sumber: Data olahan Tahun 2014

Dari tabel diatas mendiskripsikan jawaban responden pada variabel komitmen tersebut adalah dengan jawaban netral (56,8%), ini berarti bahwa sebagian dari anggota tim mereka memiliki komitmen dalam bekerja memadamkan api seperti memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas. Namun sebagian lainnya kurang memiliki

komitmen seperti dalam bentuk kepercayaan diri mereka bergabung dalam tim, kemudian juga masalah keinginan untuk bertahan dalam tim, kemudian juga kesetiaan yang masih dipertanyakan dan rasa kebanggaan yang memang masih diragukan terhadap tim.

Kebersamaan

Tabel 3. Deskripsi jawaban responden tentang variabel kebersamaan tim

No	Kebersamaan	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Penyelesaian Perbedaan	0	41	56	4	0	100
		0.0%	40.5%	56.0%	3.5%	0.0%	100%
2	Kecocokan	0	41	39	18	4	100
		0.0%	40.5%	38.5%	17.5%	3.5%	100%
3	Daya Tarik Pribadi	0	67	26	8	0	100
		0.0%	66.5%	26.0%	7.5%	0.0%	100%
4	Persaingan Kelompok	0	41	60	0	0	100
		0.0%	40.5%	59.5%	0.0%	0.0%	100%
5	Pengakuan	0	44	51	5	0	100
		0.0%	44.0%	51.0%	5.0%	0.0%	100%
6	Daya Tarik Pribadi	0	23	57	21	0	100
		0.0%	22.5%	57.0%	20.5%	0.0%	100%
7	Persaingan Kelompok	0	14	76	10	0	100
		0.0%	14.0%	76.0%	10.0%	0.0%	100%
8	Pengakuan	0	15	82	3	0	100
		0.0%	15.0%	82.0%	3.0%	0.0%	100%
	Jumlah	0	284	446	67	4	800
	Rata-rata jawaban	0	35	56	8	0	100
	Persentase	0.0%	35.4%	55.8%	8.4%	0.4%	100%

Sumber: Data olahan Tahun 2014

Dari tabel di atas mendeskripsikan jawaban responden pada variabel kebersamaan tersebut adalah dengan jawaban netral (55,8%), ini berarti bahwa terkadang anggota tim mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama, melalui derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru yang dilakukan melalui

bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan sehingga adanya rasa kebersamaan dalam bekerja, namun juga terkadang tidak demikian.

Untuk melihat nilai pengaruh komitmen dan kebersamaan terhadap kinerja tim secara statistik digunakan metode regresi linier berganda. Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan persamaan yang dapat terlihat pada tabel 4.

Tabel 4: Hasil Estimasi

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-hitung	Signifikansi
Komitmen (X1)	0,248	0,101	2,448	0,016
Kebersamaan (X2)	0,394	0,060	6,527	0,000
Konstanta				5,086
Koefisien Determinasi (R^2) atau (0.874%) ²				0.764
F Hitung				157,347
Sig.				0,000

Sumber: Lampiran, data diolah Tahun 2014

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, nilai variabel komitmen dan kebersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim regu damkar. Berdasarkan hasil analisa, untuk melihat pengaruh variabel komitmen dan kebersamaan terhadap kinerja tim dapat dilihat dari koefisien regresinya yaitu sebesar 0,874. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependennya, dimana nilai R^2 terletak antara 0 dan 1. Semakin tinggi R^2 semakin besar persentase variasi variabel dependent yang dijelaskan oleh bidang regresi yakni semakin baik *goodness of fit* dari bidang regresi terhadap observasi sampel. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) dari model adalah 0.764, yang berarti bahwa sebesar 76,4% variabel independent (komitmen dan kebersamaan) mampu menjelaskan variabel dependent (kinerja tim) dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja

Dalam tabel hasil estimasi sudah dapat terlihat pengaruh secara parsial variabel in-

dependent terhadap variabel dependent. Dari data, dapat disimpulkan bahwa:

a) Nilai Komitmen (X1)

Nilai t hitung variabel komitmen lebih besar dari $t_{\alpha/2}$, yaitu $2,448 > 1,980$ dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,016, maka secara parsial variabel komitmen mempunyai pengaruh positif ($r = 0.248$) terhadap kinerja tim regu damkar, dengan tingkat keyakinan 95%.

b) Nilai Kebersamaan (X2)

Nilai t hitung variabel kebersamaan lebih besar dari $t_{\alpha/2}$, yaitu $6,527 > 1,980$ dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000, maka secara parsial variabel kebersamaan mempunyai pengaruh positif ($r = 0.394$) dan signifikan terhadap kinerja tim regu damkar, dengan tingkat keyakinan 95%.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat diketahui kinerja tim tersebut adalah dengan jawaban netral (45,2%). Ini berarti bahwa tim regu pemadam kebakaran cukup

baik dalam melakukan tindakan pemadaman kebakaran hutan dan lahan. Namun pada kualitas pelayanan yang diberikan pada masyarakat masih rendah seperti procedural dan pertanggungjawaban public kepada masyarakat. Kelemahan dalam kualitas pelayanan ini juga ditemukan pada hasil penelitian Andi Putra (2013) tentang kualitas pelayanan terpadu bahwa dalam prosedur pelayanan pengurusan perizinan masih berbelit-belit walaupun, BPMP₂T Kabupaten Siak telah menerapkan prosedur yang tepat dan mudah dilaksanakan. Disinilah pentingnya komitmen yang dimiliki pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen anggota tim pemadam damkar dalam melaksanakan pemadaman kebakaran hutan dan lahan cukup mempengaruhi kinerja tim regu damkar, walaupun belum mencapai kinerja yang optimal. Kelemahan dalam komitmen disebabkan karena sebagian anggota tim belum sepenuhnya loyal terhadap komitmen yang ditetapkan. Pengaruh komitmen terhadap kinerja tim regu damkar ada hubungannya dengan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas tim regu damkar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebersamaan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja tim regu damkar dengan tingkat kepercayaan 95%

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya seperti yang disampaikan Novita (2012) dengan mencoba membuktikan adanya pengaruh yang signifikan variable kebersamaan pegawai dengan kinerjanya dalam bekerja. Objek penelitian ini adalah para pegawai di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru sebanyak 56 orang. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kebersamaan yang secara langsung terhadap kinerja sebesar $0,329^2 \times 100\% = 10,82\%$. Ini menunjukkan bahwa kebersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru". Dari hasil pengolahan data diketahui besarnya pengaruh kebersamaan yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Y) dinyatakan dengan koefisien jalur sebesar 0,329.

SIMPULAN

Kinerja tim regu pemadam kebakaran dalam melaksanakan tugas cukup baik yakni melakukan tindakan pemadaman kebakaran hutan dan lahan, namun dalam kualitas pelayanan pada masyarakat masih rendah. Komitmen anggota tim regu damkar dalam bekerja memadamkan api cukup baik. Namun sebagian lainnya kurang memiliki komitmen seperti dalam bentuk kepercayaan diri mereka bergabung dalam tim, kemudian juga masalah keinginan untuk bertahan dalam tim, kesetiaan yang masih dipertanyakan dan rasa kebanggaan yang memang masih diragukan terhadap tim. Rasa kebersamaan cukup baik karena didukung oleh nilai-nilai inti yang dianut secara bersama, melalui derajat kebersamaan dan unsur orientasi dan imbalan orientasi pembinaan kepada anggota-anggota organisasi yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru melalui program-program. Secara parsial maupun secara simultan variabel komitmen dan kebersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tim regu damkar dan memberikan kontribusinya pada kinerja tim regu damkar hanya sebanyak 10,82% sisanya sebanyak 80,18% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Dwiyanto, 2002, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Andi Putra dan Chalid Sahuri. 2013. *Kualitas Pelayanan Perizinan Terpadu*. *Jurnal Kebijakan Publik*. 4(2)
- Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta.: Penerbit Andi.
- Tika, Pabundu, 2005, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.