

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak bergulirnya semangat reformasi birokrasi di awal dekade 1999 dimana ditandai runtuhnya rezim orde baru tentu saja membawa paradigma baru dalam perjalanan sejarah birokrasi di Indonesia. Organisasi publik yang selama ini dijadikan alat status quo mengkooptasi masyarakat guna mempertahankan dan memperluas kekuasaan monolitik. Birokrasi Orde Baru dijadikan secara struktural untuk mendukung kemenangan partai politik pemerintah. Padahal birokrasi diperlukan sebagai aktor public services yang netral dan adil, dalam beberapa kasus menjadi penghambat dan sumber masalah berkembangnya keadilan dan demokrasi, terjadi diskriminasi dan penyalahgunaan fasilitas, program dan dana negara. Namun semangat perubahan yang digulirkan oleh berbagai kalangan turut meruntuhkan paradigma lama dan mencoba membangun kembali paradigma organisasi publik yang netral, berorientasi pelayanan, efektif dan efisien dalam menggunakan anggaran negara. Sejumlah Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah baru pun dikeluarkan sebagai langkah pro aktif mendukung gerakan reformasi birokrasi tersebut.

Terbitnya Undang-Undang No 2 Tahun 1999 dan Undang-Undang No 25 Tahun 1999 bahkan akhirnya direvisi dengan disahkannya Undang-Undang No 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang No 33 Tahun 2004

tentang pemerintahan daerah dan perimbangan keuangan pusat dan daerah sebagai langkah peningkatan kualitas pelayanan publik telah disahkan. Namun Hingga dewasa ini kinerja birokrasi sebagai institusi yang diamanatkan oleh negara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam memberikan pelayanan dan demi tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (*good government and good governance*) masih dibawah harapan (Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2005:188).

Ditengah persoalan-persoalan tentang tata kelola pemerintahan di berbagai daerah seperti pemborosan, pelayanan yang tidak maksimal, kinerja yang kurang optimal dan efektifitas birokrasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Pemerintah Yogyakarta menghadirkan secercah harapan akan positifnya perkembangan kinerja birokrasi yang menjadikannya sebagai contoh bagi birokrasi di daerah lain dan khususnya untuk masyarakat Yogyakarta, dengan menempati rangking pertama dalam Indonesia Governance Index (IGI) 2012-2013. IGI merupakan alat ukur untuk melihat kinerja tata kelola pemerintahan di daerah (<http://www.beritasatu.com>). Dengan prestasi yang diraih oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta tersebut tidak terlepas dari komitmen yang diimplementasikan kedalam kinerja.

Demi mencapai pelayanan prima yang maksimal Pemerintah Kota Yogyakarta membentuk lembaga pelayanan perizinan yang definitif berupa Dinas Perizinan. Dasar Pembentukan Dinas Perizinan adalah Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 17 Tahun 2005 Tentang

Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perizinan yang berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah serta Dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat , berdasarkan SE Mendagri NO 503/125/PUOD tahun 1997 perihal Pembentukan Unit Pelayanan Terpadu Perijinan di Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta membentuk Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap dengan Keputusan Walikota Yogyakarta No 01 tahun 2000 tentang Pembentukan Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap (UPTSA) Kota Yogyakarta. Untuk menjawab persoalan-persoalan dan tantangan di bidang pelayanan perizinan tersebut maka dengan adanya penataan organisasi tersebut menandakan bahwa pengurusan peizinan satu pintu ini dibawah dinas tersendiri menjadi lebih efisien dan efektif.

Dalam perjalanannya sejak pertamakali dibentuk Dinas Perizinan Kota Yogyakarta meraih berbagai penghargaan. Pada Tahun 2008 Pemerintah Kota Yogyakarta mendapatkan penghargaan dari Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara sebagai “Citra Pelayanan Prima (Kinerja Pelayanan Publik)” dan juga mendapatkan penghargaan dari Ombudsman Republik Indonesia (ORI) sebagai Predikat Kepatuhan Terhadap Standart Pelayanan Publik. Namun dari semua penghargaan tersebut yang paling menarik perhatian adalah *Investment Award*.

Pada tahun 2009 Pemerintah Kota Yogyakarta untuk pertama kalinya mendapatkan penghargaan *Investment Award* (Pelayanan Perizinan Pendukung Investasi) dari Badan Koordinasi Penanaman Modal

(BKPM) yang bekerja sama dengan Komite Pemantau Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD) yang telah mengevaluasi terhadap kinerja pelayanan pemerintah kota di bidang perizinan. Secara berturut-turut hingga tahun 2015 berhasil mempertahankan ISO 9001:2008 dan secara konsisten dan bertahap Dinas Perizinan Kota Yogyakarta menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan dalam mempertahankan sertifikat ISO 9001:2008 di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Sejalan dengan kebijakan instansi
2. Komitmen manajemen dan peran serta karyawan.

Pada dasarnya kunci sukses dalam mempertahankan sertifikat sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 adalah tanggung jawab dan rasa memiliki yang tinggi dari setiap unsur yang ada didalam sebuah organisasi/instansi (situs resmi Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, 2015).

Pencapaian Dinas Perizinan Kota Yogyakarta tersebut tentu saja tidak terlepas dari kinerja pegawai sebagai sumber daya yang menggerakkan roda organisasi dalam pencapaian visi misi birokrasi tersebut. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peran strategis dalam mengembangkan tugas pemerintahan, meningkatkan mutu administrasi dan pelayanan publik serta dituntut untuk berdedikasi tinggi, disiplin, berperilaku pantas sebagai suri tauladan bagi masyarakat. Sebagaimana menurut Ivanchevich

M. John (Tunggal, 2014) menyatakan kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi.

Sebagaimana menurut Bapak Gatot Sudarmono, SH. selaku Kepala Bidang Regulasi dan Pengembangan Kinerja Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingginya motivasi dan baiknya internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang menjadikan landasan organisasi dimana ia bekerja. Molenaar (2002), Kotter dan Haskett (1992) menyatakan budaya organisasi mempunyai kekuatan penuh dalam mempengaruhi individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Sebagaimana dikuatkan oleh pendapat Kilman dan Serpa (Jamaluddin,2014) bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku organisasi. Demikian juga dengan tingginya motivasi seorang pegawai dalam bekerja maka akan baik pula hasil kinerja seorang pegawai. Sebagaimana Hasibuan (Norayu,2010) mengemukakan suasana batin atau psikologis seorang pegawai sebagai individu di dalam organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Penguatan akan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dan tingginya motivasi seorang pegawai dalam mengemban visi misi organisasi tentu saja seharusnya menjadi kajian yang serius dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan birokrasi Indonesia khususnya di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta sebagai dinas yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diungkapkan diatas maka, masih perlu dilakukan penelitian yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi publik pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Adapun alasan memilih objek studi tersebut dikarenakan sebelumnya penelitian mengenai faktor perilaku organisasi untuk organisasi publik jarang dilakukan. Sehingga dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ?
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan dalam sub-bab sebelumnya dapat dirumuskan tujuan penelitian sbagai berikut :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta

- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta

2. Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi dari segi pengetahuan/akademik dan praktis manajerial.

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahaman mengenai teori-teori dan model-model budaya organisasi dan model-model motivasi dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki fokus masalah yang sama.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan organisasi atau instansi khususnya Dinas Perizinan Kota Yogyakarta guna meningkatkan Budaya Organisasi dan Motivasi yang sesuai. Maka dengan demikian memungkinkan meningkatnya kinerja dan produktifitas pegawai.

D. Kerangka Teori

1. KINERJA

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai “prestasi yang di perhatikan”. Dalam bahasa Inggris disebut “*performance*” yang juga berarti sesuatu yang sudah dikerjakan. Prawisentono (Norayu,2010) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Soeprihanto (Asih,2013) kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Soeprihanto (Norayu,2010) mengemukakan dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level yang dijabatnya. Sedangkan Mangkunegara (Fitri,2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu Gomes

(Fitri,2013) memberikan pengertian kinerja sebagai catatan *outcome* yang diberikan fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu.

Tika (Yudha,2014) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu :

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- c. Pencapaian tujuan organisasi
- d. Periode waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Basri (Yudha,2014) kinerja dapat ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan.

Selanjutnya Rivai dan Basri (Yudha,2014) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

- a. Kemampuan
- b. Penerimaan tujuan instansi
- c. Tingkat tujuan yang dicapai
- d. Interaksi antara tujuan dan kemampuan

Adapun tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (Yudha,2014) yaitu :

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan perbaikan hasil kerja dan kegiatannya.
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e. Perbaikan dalam kualitas.
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Dalam pengukuran kinerja Yuwalliatin (Yudha,2014) mengemukakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Perencanaan kegiatan.

Gomes (Fitri,2013) mengemukakan beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapatkan perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain :

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*, merupakan kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi

Sedangkan menurut Dessler (Norayu,2010) menyatakan ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi
- c. Supervise yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kehadiran, meliputi regulasitas, dapat dipercayai atau dihandalkan dan ketepatan waktu
- e. Konservasi, meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Dari uraian para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat digunakan dalam menilai kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, sisi waktu pelaksanaan, dan kerja sama dengan orang lain.

2. BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi adalah serangkaian tindakan, perasaan, aturan-aturan dan nilai-nilai yang disepakati bersama dalam menjalankan sebuah sistem kerja sekelompok orang dengan tujuan yang sama. Sebagaimana menurut Sutanto (Askha,2011) menyatakan budaya merupakan fenomena kolektif yang dimiliki sekelompok orang, dapat berupa kelompok organisasi, bangsa, atau negara. Budaya yang

dimiliki masyarakat disebut budaya masyarakat, dan budaya yang dimiliki organisasi disebut budaya organisasi. Organisasi merupakan kumpulan individu yang memiliki perbedaan karakter, fisik, keahlian, sifat, pendidikan serta latar belakang pengalaman dalam hidupnya, dengan begitu perlunya pengakuan suatu pandangan yang berguna dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia sebagai penggerak sebuah organisasi mesti ditegaskan dalam sebuah budaya kerja yang mencerminkan kualifikasi, spesifikasi dan karakter organisasi tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya (Askha, 2011).

Menurut Gibson et. Al., (Askha, 2011) budaya organisasi adalah sesuatu yang dipercaya oleh karyawan atau pegawai dan kepercayaan ini dapat membentuk keyakinan, nilai-nilai dan ekspektasi. Termasuk dalam definisi budaya organisasi adalah symbol-simbol, bahasa, ideology, ritual-ritual, dan pimpinan lain, hasil sejarah masa lalu, didasarkan pada symbol, dan merupakan abstraksi dari perilaku.

Kilman et al., (Jamaluddin, 2014) mengemukakan budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah berlaku lama, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi

menjadi perangkat sosialisasi nilai-nilai yang diharapkan dapat menjadikannya bagian dari dalam diri tiap anggota. Dengan begitu budaya organisasi menjadi jiwa organisasi dan jiwa anggota tersebut.

Menurut Horrison dan Stokes (Jamaluddin, 2014) budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok didalam organisasi. Victor S.L Tan (Idham, 2009) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core values dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan yang ada dalam sebuah organisasi merupakan semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. Bliss (Muchlisar, 2009) mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan yang satu dengan yang lainnya.

Adapun menurut Schein (Askha, 2011) memberikan beberapa pengertian umum mengenai budaya organisasi antara lain:

- a. Keteraturan-keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi
- b. Norma-norma yang berkembang dalam kelompok kerja
- c. Nilai-nilai dominan yang didukung oleh suatu organisasi
- d. Filosofi yang mengarahkan kebijaksanaan organisasi

- e. Aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota di dalam organisasi.

Lebih lanjut Molenaar (2002), Kotter dan Haskett (1992) menyatakan budaya mempunyai kekuatan penuh dalam mempengaruhi individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Sebagaimana dikuatkan oleh pendapat Kilman dan Serpa (Jamaluddin, 2014) bahwa budaya dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku organisasi.

Budaya organisasi yang terbentuk banyak ditentukan oleh beberapa unsure, yaitu lingkungan usaha: (value): panutan/keteladanan: upacara/ ritual dan jaringan komunikasi. Susanto (Askha, 2011) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi :

- a. Pengamatan pola kerja

Pengamatan pola kerja merupakan suatu pengawasan proses-proses administrasi yang digunakan untuk melihat secara keseluruhan dari perilaku kerja karyawan atau pegawai. Pola pengawasan pola kerja yang efektif akan mendorong prestasi kerja semakin baik. Pola kerja yang berdasarkan kebijaksanaan organisasi secara strategis secara langsung akan berpengaruh terhadap pola kerja seluruh anggota organisasi.

b. Gaya kepemimpinan

Dalam organisasi-organisasi yang kebudayaannya mengandung suatu dasar tidak percaya terhadap karyawan, para manajer lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otorite daripada demokratis. Karena kebudayaannya itu menentukan bagi para manajer apa yang dianggap tingkah laku semestinya, maka dari itu setiap manajer diharapkan memiliki dasar rasa percaya pada setiap karyawan.

c. Dinamika kelompok kerja

Para karyawan atau pegawai cenderung untuk menggabungkan diri dengan kelompok-kelompok kecil di tempat mereka kerja. Setiap kelompok mempunyai pola-pola kekuatan atau dinamika sendiri bilamana saja terdapat interaksi, hubungan antara pribadi, struktur kelompok, komunikasi, dan lain sebagainya.

d. Pola komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam organisasi karena dapat memperbaiki prestasi individu serta hasil operasi. Peran aktif organisasi dalam memperhatikan pola komunikasi sangatlah diperlukan, apakah cenderung formal atau informal diantara anggota organisasi berkomunikasi.

Dari penjabaran beberapa ahli tersebut maka begitu pentingnya budaya organisasi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merupakan penggerak sebuah organisasi baik sektor publik maupun swasta demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Terbentuknya sebuah organisasi yang handal dan tangguh dalam menghadapi tantangan dan ancaman baik dari eksternal maupun internal serta pencapaian tujuan organisasi tersebut tidak terlepas dari terbentuknya budaya organisasi yang baik guna mampu meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Dengan meningkatnya kinerja karyawan atau pegawai tentu saja berpengaruh pada pencapaian visi dan misi organisasi.

2.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (Idham, 2009) ada sepuluh karakteristik budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut adalah :

a. Inisiatif Individual

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

b. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

c. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

d. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

e. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan para manajer dapat memberikan

komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

f. Kontrol

Alat control yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

g. Identitas

Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

h. Sistem Imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan(kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

i. Toleransi Terhadap Konflik

Sejauh mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

j. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri.

Luthans (Jamaluddin, 2014) mengemukakan beberapa karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

a) Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi

Dapat dijadikan pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi terminology, dan upacara-upacara.

b) Norma-norma

Berupa aturan-aturan tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja

c) Nilai-nilai yang dominan

Mengandung konsep yang jelas tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti konsep nilai tentang kualitas, efisiensi, absensi rendah, dan sebagainya

d) Filosofi

Berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, menyangkut cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan.

e) Aturan-aturan

Yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.

f) Iklim organisasi

Menggambarkan lingkungan fisik organisasi, perilaku hubungan antar anggota, juga hubungan organisasi dengan pihak-pihak luar organisasi.

2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Tika dan Moh.Pabundu (Idham, 2009) menyatakan terdapat sepuluh fungsi utama budaya organisasi. *Pertama*, sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

Kedua, sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Mereka bangga sebagai pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

Keempat, sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme control, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

Kelima, sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub baru.

Keenam, membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.

Ketujuh, sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

Kedelapan, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, stagmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai organisasi tersebut.

Kesembilan, sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

Kesepuluh, sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi bisa menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal.

Sedangkan menurut Robbins (Jamaluddin, 2014) mengemukakan budaya organisasi memiliki empat fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal ini berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.

Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

Ketiga, budaya organisasi mempermudah pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri sendiri.

Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemandirian sistem sosial.

Dari penjelasan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai pemersatu anggota-anggota dalam bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi yang dilandasi aturan, ketentuan, nilai-nilai dan norma-norma yang melekat dalam setiap anggota sebagai pengendali perilaku anggota organisasi

2.3 Tipolologi Budaya Organisasi

Keitner dan Kinicki (Jamaluddin, 2014) mengemukakan bahwa terdapat tiga tipe umum budaya organisasi, yaitu :

1. Budaya konstruktif, yaitu budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normative yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi.
2. Budaya pasif-defensif, yaitu bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan atau pegawai berinteraksi dengan karyawan atau pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanannya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normative yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.
3. Budaya agresif-defensif, yaitu mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi dan kekuasaan.

3. MOTIVASI

Setiap individu memiliki dorongan kuat dalam dirinya untuk melakukan sesuatu. Dorongan tersebut terbentuk dan menjadi sebuah pola pikir yang menjadi landasan individu berperilaku baik didalam kelompok berorganisasi maupun diluar kelompok organisasi dalam mempertahankan eksistensinya.

Menurut Malthis (Yudha, 2014) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Siagian (2002) berpendapat motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Nawawi (2003) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Askha, 2011).

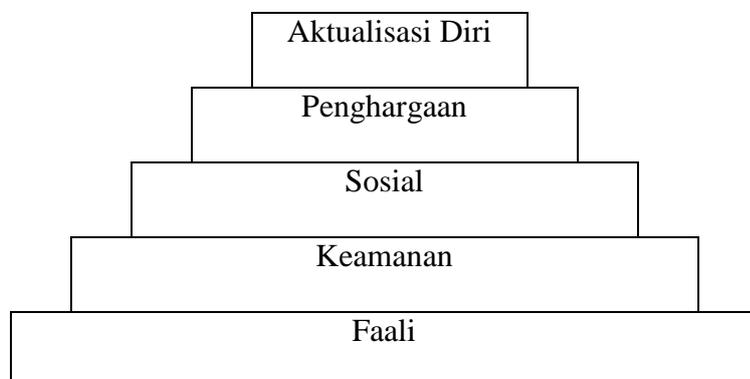
Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1985:80) motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan atau pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi dapat berupa intrinsic dan ekstrinsic. Motivasi yang bersifat intrinsic adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang

pekerjaan itu sendiri dapat mendatangkan kepuasan bagi pelakunya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakal elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi (Yudha, 2014).

Abraham Maslow (Yudha,2014) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Lebih lanjut, Maslow mengatakan ada lima tingkatan dorongan orang dalam melakukan sesuatu yang berbentuk piramida. Lima tingkatan kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1985:97).

Gambar 1.1

Struktur Motivasi



Sumber : Yudha Rahmanza (2014)

1. *Kebutuhan Fisiologis* merupakan kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. *Keselamatan dan Keamanan* merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
3. *Kebutuhan Rasa Memiliki, Cinta dan Sosial* merupakan kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. *Harga Diri* merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
5. *Perwujudan Diri* merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Bila kebutuhan fisiologi (makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit) sulit diperoleh maka tindakan dan motif-motif seseorang dalam berperilaku di dominasi akan kebutuhan fisiologi tersebut dan tentu saja akan mengurangi signifikansi pencapaian motif yang lebih tinggi. Jika kebutuhan dasarnya telah terpenuhi dengan mudah, maka orang akan lebih mudah dalam memfokuskan diri pada minat dan intelektualnya (Yudha,2014).

Teori maslow tentang motivasi yang dilandasi akan kebutuhan dielaborasi lebih jauh oleh Mc Clelland (1961) dengan menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia,

adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan sosial, dan dorongan untuk mengatur (Yudha,2014).

Sedangkan Adelfer berpendapat bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki. Akan tetapi, hirarki kebutuhan tersebut hanya meliputi tiga perangkat kebutuhan yaitu Eksistensi (E), Keterkaitan (R), dan Pertumbuhan (G) yang dibutuhkan individu-individu dalam mencapai kepuasannya. Teori ini lebih populer dengan sebutan ERG. Adapun eksistensi yang dimaksud adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja. Keterkaitan dalam hal ini menurut Adelfer adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Sedangkan pertumbuhan adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat kontribusi yang kreatif dan produktif (Gibson, Ivancevich, dan Donelly, 1985:101).

Namun menurut Herzberg (Yudha, 2014) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya, sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai

kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan, tingkat kehidupan, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Victor Vroom (Muchlisar,2009) bahwa seseorang dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau suatu promosi dan ganjaran-ganjaran itu akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi seseorang. Lebih lanjut Vroom menyatakan (Yudha,2014) tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan suatu tugas
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negative. Motivasi tinggi jika usaha yang menghasilkan sesuatu melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

Dengan penjabaran para ahli tersebut, maka motivasi merupakan sebuah dorongan kuat yang ada dalam diri manusia yang terbentuk dari nilai-nilai, kebutuhan dan hasil pola pikir yang

melandasi individu bertindak baik didalam lingkungan organisasi maupun didalam lingkungan masyarakat.

E. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Sondang (Norayu,2010) mengatakan bahwa budaya organisasi sangat penting. Karena berhubungan sangat erat dengan efektifitas organisasi.Dengan demikian bahwa orang yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai, sehingga organisasi tersebut mampu :

- a. Meningkatkan produksinya
- b. Menumbuhsuburkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya
- c. Meningkatkan rasa memiliki organisasi
- d. Memperbesar perolehan keuntungan atau prestasi

Maka dengan penjabaran hal tersebut, keberhasilan suatu organisasi pada tingkat yang paling dominan ditentukan oleh kemampuannya untuk memperkuat budaya organisasi dengan kinerja sehingga akan terwujudnya visi misi organisasi.

Seperti yang telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu, budaya organisasi memiliki dampak yang positif maupun negatif.Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dan tentu saja sangat berpengaruh dalam pencapaian visi misi organisasi.Perubahan paradigm organisasi publik yang berorientasi pelayanan tentu saja membutuhkan

semangat dan etos kerja yang harus dikembangkan dalam manajemen sumberdaya manusianya ditengah badai kritik yang selalu dialamatkan pada organisasi publik.

Demikian pula pentingnya motivasi dalam individu yang menjalankan roda organisasi. Motivasi menjadi hal penyebab, penyalur, dan pendukung perilaku manusia agar giat bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pegawai diberi tugas pokok dan fungsinya tentu saja diharapkan mencapai hasil yang optimal dalam menjalankannya. Hasibuan (Norayu, 2010) mengemukakan suasana batin atau psikologis seorang pegawai sebagai individu di dalam organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Tinggi rendahnya motivasi seseorang akan menentukan besar kecilnya kinerja seseorang.

F. Defenisi Konsepsional

Konsepsional merupakan suatu gambaran hubungan, antara konsep-konsep khusus yang ingin diteliti. Dengan begitu kerancuan dalam pengertian tidak akan timbul dengan ditegaskannya batasan-batasan konsep yang digunakan dalam penelitian ini, konsep dari *variable* penelitian ini adalah :

a. Budaya Organisasi

Merupakan *independent Variable* (variabel bebas). Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki para anggota

organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan.

b. Motivasi

Merupakan *independent variable* (variabel bebas). Motivasi merupakan suatu dorongan kuat dalam diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang didasari atas adanya faktor motif, harapan dan insentif yang berasal dari luar maupun dari dalam diri pegawai yang bersangkutan.

c. Kinerja

Merupakan *dependent Variable* (variabel terikat). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas.

G. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan langkah-langkah dalam rangkaian procedural yang sistematis dan menggambarkan kegiatan guna mendapatkan eksistensi empiris dari konsep.

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah suatu unsur penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, dengan menggunakan indikator antara lain:

1. Budaya Organisasi :
 - a. Nilai disiplin kerja.
 - b. Visi misi organisasi.
 - c. Hubungan pegawai dengan organisasi.

- d. Nilai tambah.
- e. Norma kerja.
- f. Inovatif.
- g. Komunikasi antar pegawai.
- h. Penghargaan dan agresifitas.

2. Motivasi

- a. Ketenangan dalam bekerja.
 - Rasa aman dalam bekerja.
- b. Kerja Sama
 - Kesempatan membantu orang lain.
 - Kesempatan mengembangkan hubungan persahabatan.
- c. Tanggung Jawab
 - Kesempatan mendapatkan wewenang.
 - Kesempatan mendapatkan prestise dari kantor.
 - Kesempatan memperoleh prestise diluar kantor.
- d. Prestasi
 - Kesempatan bertindak mandiri.
 - Kesempatan berpartisipasi.
 - Kesempatan pengembangan diri.
 - Perasaan mencapai keberhasilan dari pekerjaan.

3. Kinerja

- a. Kuantitas
 - Bekerja sesuai standart.

- Melakukan usaha ekstra.
 - Hasil kerja sesuai dengan target.
- b. Kualitas
- Kecepatan kerja.
 - Ketelitian kerja.
- c. Kerja Sama
- Kerja sama dengan rekan.
 - Kerja sama dengan atasan.
- d. Ketepatan
- Kerja sesuai waktu.
 - Kerja sesuai dengan anggaran.
- e. Kreativitas
- Mampu menciptakan cara baru dalam bekerja.
 - Bekerja mandiri.

H. Perumusan Hipotesis

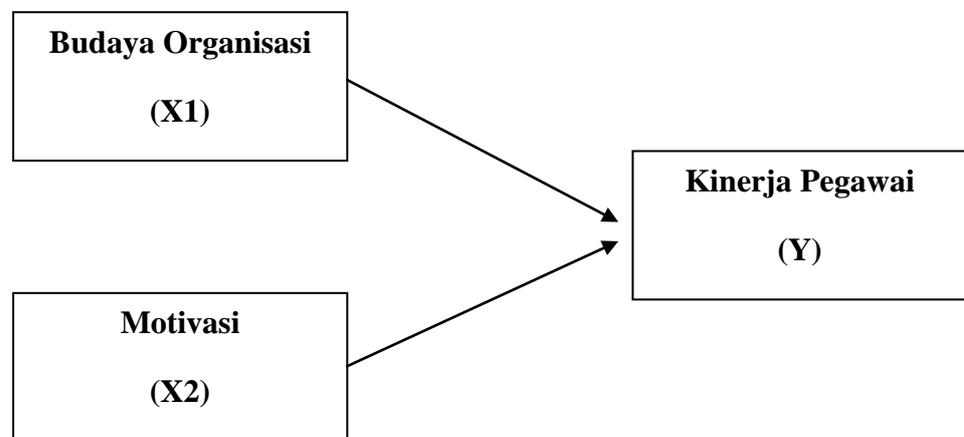
Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2006) dalam (Idham,2009). Ditinjau dari luasnya ruang lingkup suatu penelitian, maka hipotesis dapat dibedakan menjadi hipotesis mayor dan hipotesis minor.

- a. Hipotesis mayor merupakan hipotesis yang mencakup kaitan seluruh variabel dan seluruh objek penelitian. Maka dalam

penelitian ini hipotesis mayor-nya yaitu adanya pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

- b. Hipotesis minor adalah hipotesis yang terdiri dari bagian-bagian atau sub-sub dari hipotesis mayor. Dalam penelitian ini hipotesis minornya adalah hubungan antara:
 - a) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (X1 terhadap Y) dan,
 - b) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (X2 terhadap Y).

I. Kerangka Pemikiran



Y : Variabel dependen

X1 dan X2 : Merupakan variabel independen

J. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek maupun obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Yudha,2014).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah keseluruhan pegawai baik honorer maupun yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yaitu berjumlah delapan puluh enam (86) orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah enam puluh enam (64) orang.

Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh, sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

2. Jenis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di jabarkan dalam sub bab sebelumnya yaitu : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, dengan begitu bentuk penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif-verifikatif.

Metode verifikatif digunakan untuk memeriksa benar-tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengatasi masalah yang sama. Pada dasarnya penelitian Verifikatif digunakan untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Dengan begitu diketahui bahwasanya apakah hipotesis diterima atau ditolak.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden penelitian yang kemudian untuk dijawabnya. Kuisisioner

akandibagikan kepada enam puluh empat (64) responden yang menjadi sampel penelitian ini.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap proses, fenomena sosial, dan gejala-gejala yang terjadi. Ini dilakukan dengan menggunakan dengan cara memandang, melihat, dan mengamati obyek sehingga dengan itu peneliti memperoleh pengetahuan apa yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta dalam melakukan tugasnya.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data tertulis yang sudah ada sebelumnya. Teknik pengambilan data secara tertulis bersumber pada catatan-catatan, arsip-arsip, gambar atau foto pada acara-acara tertentu yang ada dilokasi penelitian yang berkaitan dengan penelitian dan bertujuan untuk memperjelas maupun mendukung proses penelitian.

d. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan komunikasi kepada informan yang dijadikan subyek penelitian. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk menggali informasi dari

informan atau orang yang dianggap mengetahui tentang permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian. Adapun pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah :

- c) Kepala Dinas.
- d) Kasi Sumberdaya
- e) Pegawai

4. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif sesuai dengan jenis penelitian yang dipilih yaitu penelitian kuantitatif. Teknik analisis data merupakan serangkaian kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain telah terkumpul. Dalam pengolahan data dari teknik analisis data penelitian kuantitatif diperbantukan dengan alat perangkat lunak (software) yang dinamakan SPSS. Adapun koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Korelasi Product Moment Pearson”. Korelasi Product Moment Pearson digunakan untuk :

- a) Menentukan besarnya koefisien korelasi jika data yang digunakan berskala interval atau rasio.
- b) Rumus yang digunakan

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum xi)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Koefisien korelasi sederhana dilambangkan (r) adalah suatu ukuran arah dan kekuatan hubungan linear antara dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dengan ketentuan nilai r berkisar dari harga ($-1 \leq r \leq + 1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna(menyatakan arah hubungan antara X dan Y adalah negatif dan sangat kuat), $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat dengan arah yang positif. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Dengan begitu diketahui bahwasanya apakah hipotesis diterima atau ditolak. Adapun metode pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independendalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yangmendekati satu mengartikan variabel-variabel independen memberikan hampir semuainformasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji Determinasi dalam penelitian ini menggunakan alat uji SPSS 15.

Hasil uji dapat dilihat pada halaman seratus dua puluh satu (121).

b. Uji F

Dilakukan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependennya secara serentak. Kriteria uji yang digunakan:

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (Variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara serentak)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (Variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara serentak).

2) Menentukan Level of significance α

Menentukan taraf nyata/ level of significance = α

Taraf nyata / derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 1\%, 5\%, 10\%$. Derajat bebas (df) dalam distribusi F ada dua, yaitu :

$$df \text{ numerator} = df_n = df_1 = k - 1$$

$$df \text{ denominator} = dfd = df_2 = n - k$$

Dimana:

df = degree of freedom/ derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

k = banyaknya koefisien regresi

- 3) Kesimpulan, jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa semua variabel independen yang diteliti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y sedangkan jika F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima sehingga semua variabel independen yang diteliti secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada halaman seratus dua puluh dua (122).

c. Uji T

Untuk menguji variabel secara individual dilakukan uji T. Uji T ini juga memberikan informasi tentang signifikansi koefisien regresi tiap variabel. Langkah uji hipotesisnya:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : \beta_n = 0$ (masing-masing variabel X tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y).

$H_a : \beta_n \neq 0$ (masing-masing variabel X secara individu memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y).

2) Menentukan Level of significance α

Menentukan taraf nyata/ level of significance = α Taraf nyata / derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 1\%, 5\%, 10\%$, dengan: $df = n - k$

Dimana:

$df =$ degree of freedom/ derajat kebebasan

$n =$ Jumlah sampel

$k =$ banyaknya koefisien regresi + konstanta.

3) Kesimpulan, jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y sedangkan jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima sehingga variabel independen yang diteliti tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada halaman seratus dua puluh tiga sampai halaman seratus dua puluh empat (123-124).