

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Studi Kasus Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)

Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Lingkar Selatan,
Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Email: Lubissaddam@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diproses melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Tehnik penentuan sampel yang gunakan adalah Sampel Jenuh. Subyek penelitian ini adalah Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Total data yang dikumpulkan dalam penelitian ini sebanyak 64. Penelitian dilakukan pada tanggal 02 april 2015 sampai dengan 02 juli 2015.

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi dan motivasi secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Begitu juga keduanya secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil adalah sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya diluar budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

A. PENDAHULUAN

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 pemenangan 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.

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 ranking 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.

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.

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. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai “prestasi yang di perlihatkan”. 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 criteria 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.

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. Sumberdaya 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 defenisi budaya organisasi adalah symbol-simbol, bahasa, ideology, ritual-ritual, dan pimpinan lain, hasil sejarah masa lalu, didasarkan pada symbol, dan merupakan abstraksi dari perilaku.

C. METODE 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.

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 keofisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Korelasi Product Moment Pearson”. Korelasi Product Moment Pearson digunakan untuk :

- Menentukan besarnya koefisien korelasi jika data yang digunakan berskala interval atau rasio.

- Rumus yang digunakan

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

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.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

Melalui beberapa uji coba penelitian dalam sub-bab sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi yang semakin tinggi secara bersamaan akan meningkatkan kinerja para pegawai di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Kinerja pegawai merupakan hal sangat penting dalam sebuah organisasi. Sebab baik-buruknya kinerja organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh tinggi-rendahnya kinerja pegawai. Jika Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ingin meningkatkan serta mempertahankan prestasi yang sudah diraih maka

kinerja pegawai adalah hal yang utama diperhatikan sebagai standart tolak ukur kinerja organisasi.

Penguatan budaya organisasi yang menghantarkan tiap diri pegawai paham akan tujuan dan capaian yang ingin diraih oleh organisasi, diinternalisasikan kedalam diri pegawai setiap nilai-nilai yang ada didalam organisasi. Disiplin dan pemberian sanksi yang tegas serta jelasnya aturan main yang berlaku dalam memberikan penghargaan. Tentu saja hal ini menimbulkan sebuah kesepakatan bersama di tiap anggota jika budaya organisasi yang baik mampu diciptakan serta menumbuh kembangkan mengikuti perkembangan, tantangan dan capaian yang menjadi sasaran organisasi.

Aspek yang mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar tentu saja dapat dimunculkan dalam diri tiap pegawai. pegawai yang bekerja dengan senang hati tanpa beban dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tentu saja terhadap peningkatan kinerja organisasi. Pegawai yang merasa dipenuhi kebutuhannya tentu berpengaruh pada kinerjanya dan semangat dalam menyelesaikan tugas pun dapat tumbuh dan berkembang.

Melalui motivasi didalam diri seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai mengsktualisasikan dirinya kedalam hal yang diinginkan oleh organisasi, maka pentingnya motivasi dalam diri pegawai berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai.

Adapun kaitan semua budaya organisasi dan motivasi dengan tingginya capaian kinerja pegawai di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta terlihat dengan adanya jaminan mutu standart kinerja ISO 9001:2008 dimana sekretariat ini melakukan kontroling setiap bulannya yang tertuang dalam bentuk Indek Kepuasan Masyarakat. Disebabkan orientasi pada target maka para pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya diluar jam kerja. Capaian target yang

terpenuhi, kecepatan yang diperlihatkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaannya terlihat dari tingginya penilaian masyarakat terhadap kinerja instansi tersebut. Semua itu tentu saja didukung dengan penyerapan anggaran yang telah ditetapkan walaupun masih kurangnya sarana/prasaran yang dapat menunjang kegiatan pegawai. Inovasi demi inovasi terus dikembangkan oleh para pegawai dengan dipermudahnya para pengguna jasa layanan perizinan mengakses informasi serta pendaftaran permohonan melalui jaringan dunia maya. Serta kemandirian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terlihat dari regulasi yang berlaku terkait pembagian tugas pokok dan fungsi tiap pegawai. Inilah yang unsur-unsur yang terangkai dalam pengukuran kinerja para pegawai negeri sipil di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

E. KESIMPULAN

Dari pembahasan dalam bab sebelumnya penelitian ini menjelaskan bagaimana kedua variabel budaya organisasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang didalamnya mengandung unsur peningkatan kedisiplinan, penanaman visi/misi organisasi, menaruh rasa percaya kepada para pegawai, meningkatkan rasa bangga sebagai pelayan masyarakat, upaya peningkatan produktifitas, konsistensi menjaga dan menumbuhkan nilai-nilai organisasi, upaya membangun daya kreatifitas pegawai, menjaga solidaritas pegawai, memberikan penghargaan yang semestinya, serta kesigapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara parsial mempengaruhi tingkat kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Maka pemenuhan akan unsur-unsur tersebut menjadi kunci sukses instansi tersebut.

Motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya juga mempengaruhi tingkat capaian kinerja instansi secara keseluruhan. Pemenuhan akan unsur yang dapat meningkatkan motivasi pegawai seperti memberikan rasa aman dalam bekerja terkait pemenuhan kebutuhan pokok

dan jaminan akan perlindungan dalam bekerja, kesempatan membantu orang lain, kesempatan membangun persahabatan, kewenangan yang diperoleh, pemahaman akan gengsi dan martabat, kemandirian, partisipasi penentuan sasaran organisasi kesempatan mengembangkan diri, serta capaian tujuan organisasi merupakan unsur yang membangun rangkaian motivasi pegawai. pemenuhan akan unsur inilah yang dapat memacu kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Dengan demikian secara parsial motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Penguatan dan pemenuhan unsur-unsur yang membentuk budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Dengan aspek pemenuhan unsur kinerja seperti penyesuaian standart kinerja yang ditetapkan instansi, bekerja diluar jam kerja kantor, hasil target yang tercapai, kecepatan mengerjakan pekerjaan, ketelitian, kerjasama, anggaran yang dapat menunjang kegiatan, inovasi, serta kemandirian, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Gibson, Ivancevich, Donelly, 1992, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2003, *Manajemen Pelayanan : Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standart Pelayanan Minimum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

SKRIPSI

- Daryadi, Delta Yubi, 2014, *Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Lampung Selatan Dalam Mendukung Home Industri di Kecamatan Way Sulan Lampung Selatan (Tahun 2012-2013)*, Skripsi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Emir, Idham Yusuf, 2009, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai*, Skripsi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Sumatera Utara. Sumatera Utara.

- Jamaluddin, 2014, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Komparatif Pada Karyawan BMT Bina Ummah dan BMT Al-Ikhlas)*, Skripsi Ilmu Ekonomi dan Perbankan Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Marlina, Norayu, 2010, *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN di Yogyakarta*. Skripsi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.
- Pratama, Askha Putra, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Gunungkidul*. Skripsi Ilmu Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.
- Putra, Randi, 2014, *Kinerja Fungsi Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bantul Terhadap Kebijakan Pemerintah Daerah di Daerah Kabupaten Bantul Terhadap Kebijakan Pemerintah Daerah di Bidang Ekonomi*. Skripsi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Rahmanza, Yudha, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari*. Skripsi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Saputra, Muchlisar Ronny Agoes, 2009, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, Skripsi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.

TESIS

- Mustadi, 2009, *Transformasi Organisasi UPK-PPK Menjadi UPK-PNPM Mandiri Pedesaan di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman*, Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.

LAPORAN PENELITIAN

- Pribadi, Ulung, 2012, *Struktur dan Kinerja Organisasi*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.

INTERNET

<http://www.beritasatu.com>

<http://perizinan.jogjakota.go.id/home.php>