

**KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
TAHUN 2018**

TESIS



Diajukan Oleh :

**SITI YULIASTUTI**  
NIM.171103470

Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA**

**2019**

**KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
TAHUN 2018**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat Sarjana S-2  
Program Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**SITI YULIASTUTI**

NIM : 171103470

Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**STIE WIDYA WIWAHA**

**2019**

**KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Diajukan Oleh :

SITI YULIASTUTI  
NIM.171103470

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal :

**Penguji I**

**Penguji II**

**Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D**

**Dra. Lukia Zuraida, MM**

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Magister,  
Yogyakarta, .....

Mengetahui,

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**STIE WIDYA WIWAHA**

**DIREKTUR**

---

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta,      Maret 2019

**SITI YULIASTUTI**

NIM.171103470

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Pngiat**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim..

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan dengan penuh khidmat kehadirat Allah SWT yang selalu menganugerahkan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga dengan rahmat dan ridha-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis yang berjudul “Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Shalawat dan salam selalu kita curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa cahaya Ilahi penuh rahmatan lil aalamin, sehingga kita dapat merasakan nikmat iman dan Islam. Karya tulis ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban ilmiah selama penulis mengikuti proses Akademik di Program Magister Manajemen STIE WIDYA WIWAHA. Dalam penulisan Tugas Akhir ini tidak lepas dari bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D, selaku dosen pembimbing Tesis I yang selalu memberikan masukan, arahan dan bimbingan.
2. Bapak Suhartono, SE, MM, yang selalu memberikan masukan, arahan dan bimbingan dan selaku dosen pembimbing Tesis II.
3. Bapak Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D, selaku Direktur Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
4. Pimpinan dan seluruh jajaran pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Segenap keluarga yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materiil, yang selalu mendo'akan dengan do'a-do'a terbaik selama proses pendidikan dan penyusunan serta menyelesaikan Tesis ini.

Maka jika terdapat kekurangan dalam penulisan tesis ini, dan jika terdapat khilaf selama proses penyusunan, saya mohon maaf. Harapan penulis, Tesis ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, Maret 2019

SITI YULIAS TUTI  
NIM.171103470

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Pungiat

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Pertanyaan Penelitian .....	13
D. Tujuan Penelitian .....	14
E. Manfaat Penelitian .....	14
F. Penelitian Terdahulu .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	
A. Tinjauan Pustaka .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	
A. Jenis Penelitian .....	24
B. Subyek Penelitian .....	24
C. Obyek Penelitian .....	25
D. Instrumen Penelitian .....	25
E. Metode Pengumpulan Data .....	25
F. Metode Analisa Data .....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	
A. Hasil Penelitian .....	29
B. Pembahasan .....	55
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	 <b>71</b>

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Program Kerja di Dinas Kebudayaan Daerah istimewa Yogyakarta
2. Tabel 1.2 Latar Belakang Pendidikan Pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Tabel 1.3 Rekapitulasi Presensi Triwulan IV Tahun 2018 pada pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Tabel 1.4 Penelitian terdahulu
5. Tabel 4.1 Sumber Daya Manusia Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta
6. Tabel 4.2 Karakteristik Usia Subyek Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta
7. Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Subyek Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta
8. Tabel 4.4 Hasil Rekapitulasi Presensi Triwulan IV Tahun 2018 pada pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta
9. Tabel 4.5 Hasil Rekapitulasi Latar Belakang Pendidikan Pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta
10. Tabel 4.6 Jumlah program dan Kegiatan Selama 5 Tahun
11. Tabel 4.7 Target dan Realisasi Capaian Kegiatan di Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta

## DAFTAR GAMBAR

1. Tabel 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Dilihat dari rutinitas kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta dipandang belum optimal sepenuhnya. Hal tersebut ditemukan bahwa dalam lima tahun terakhir, kinerja yang terlihat pada beberapa kegiatan di Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta belum semuanya tercapai 100%, kemudian dari segi disiplin pegawainya masih banyak terdapat pegawai yang datang terlambat sehingga mempengaruhi hasil kerja dan kurangnya jumlah pegawai yang akan mengakibatkan kerja yang tidak maksimal. Untuk itu harus diubah agar pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta dapat bekerja maksimal dan menyadari bahwa disiplin pegawai harus ditingkatkan dengan memahami pentingnya budaya kerja dalam organisasi.

Tujuan Penelitian adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal, menganalisis dan mengevaluasi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta serta merumuskan upaya untuk mengatasi masalah kinerja pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan dalam tesis ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan yang menggambarkan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan data dan fakta yang ada dan temuan-temuannya tidak diperoleh melalui data statistik.

Alat analisis yang digunakan dalam tesis ini adalah dengan menggunakan metode analisis diskriptif kualitatif dan metode analisis diskriptif komparatif yang tahapannya dianalisis sesuai dengan model *Analysis Interactive* dari Miles dan Huberman (2007), yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasilnya menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta jika ditinjau dari penyelesaian pekerjaan, dapat dikatakan sudah cukup baik dalam pelaksanaannya, akan tetapi masih perlu untuk ditingkatkan lagi karena belum optimal, selain itu masih terdapat pegawai yang datang terlambat, dan pegawai masih belum mempunyai skill yang cukup. Dengan kurangnya jumlah pegawai mengakibatkan tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan yang ada. Upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah disamping memaksimalkan tenaga yang ada walaupun telah dibantu oleh tenaga outsourcing dan tenaga non PNS, juga perlu adanya tambahan pegawai yang telah diusulkan ke Badan Kepegawaian Daerah DIY, selalu mengadakan Rapat koordinasi yang mengarahkan pegawai agar kinerja lebih efektif dan mengikuti Diklat baik yang dilaksanakan oleh Badan Diklat DIY maupun Diklat di Kementerian Jakarta yang bersifat teknis.

Kata Kunci : *Kinerja, Pegawai*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Namun potensi sumber daya manusia yang ada belum dapat dimanfaatkan secara optimal, sehingga berpengaruh terhadap sikap mental didalam lingkungan kerjanya dan dapat menimbulkan rendahnya hasil kerja. Adanya keberagaman budaya yang ada di Indonesia dan pengaruh budaya asing yang dapat menghambat sikap mental dan sosial maka diperlukan adanya motivasi agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Maka dalam menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi tergantung pada kinerja pegawai yang bergerak menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai bukan hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi namun juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi tersebut.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang

terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010).

Kinerja adalah kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaannya dengan hasil kerja yang maksimal baik kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi yaitu dengan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan menggunakan ketrampilan serta informasi dari pegawai dengan lebih efektif (Bauer, 2004). Sudah sewajarnya jika pegawai diberikan kompensasi sebagai penghargaan untuk kinerja lebih keras tersebut sekaligus sebagai stimulus agar kinerja pegawai yang tinggi bersifat “*langgeng*” (terus berkelanjutan). Kompensasi menjadi salah satu komponen kunci dalam manajemen kinerja yang memiliki efek langsung terhadap kinerja individu.

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Kepercayaan-kepercayaan yang masih berkembang dalam kehidupan suatu masyarakat, biasanya dipertahankan melalui sifat-sifat lokal yang dimilikinya, dimana sifat lokal tersebut pada akhirnya menjadi suatu kearifan yang selalu dipegang teguh oleh masyarakatnya.

Kearifan lokal menurut Kamus Inggris Indonesia (2011) adalah terdiri dari 2 kata yaitu kearifan (*wisdom*) dan lokal (*local*). *Local* berarti setempat dan *wisdom* artinya kebijaksanaan. Dengan kata lain maka *local wisdom* bisa dipahami sebagai gagasan-gagasan, nilai-nilai pandangan-pandangan setempat yang sifatnya bijaksana, penuh kearifan, nilai baik yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya. Nilai-nilai kearifan lokal yang masih ada biasanya masih dipertahankan oleh masyarakat yang masih memiliki tingkat kepercayaan yang kuat. Kebudayaan merupakan sesuatu yang bersifat *superorganic*, karena kebudayaan bersifat turun temurun dari generasi ke generasi berikutnya, walaupun manusia yang ada didalam masyarakat senantiasa silih berganti disebabkan kematian dan kelahiran (Soerjono, 2016).

Upaya pelestarian kebudayaan dilaksanakan, selain untuk memupuk rasa kebanggaan nasional dan memperkokoh kesadaran jatidiri sebagai bangsa yang berdasarkan Pancasila, juga untuk pemanfaatan lain dalam rangka kepentingan nasional. Memperhatikan hal-hal tersebut, pemerintah dianggap perlu dan berkewajiban untuk melaksanakan tindakan penguasaan, pemilikan, penemuan, pencarian, perlindungan, pemeliharaan, pengelolaan, pemanfaatan dan pengawasan terhadap pelestarian budaya yang ada di Indonesia berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan.

Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di Bidang Kebudayaan, dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh

pemerintah dalam melindungi, memelihara, mengembangkan dan memanfaatkan kebudayaan Yogyakarta untuk memperkuat karakter dan identitas sebagai jatidiri masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta.

Di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah DIY Tahun 2012-2017, Visi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah **“Daerah Istimewa Yogyakarta yang Berkarakter, Berbudaya, Maju, Mandiri dan Sejahtera Menyongsong Peradaban Baru.”**

Daerah Istimewa Yogyakarta yang lebih **berkarakter** dimaknai sebagai kondisi masyarakat yang lebih memiliki kualitas moral tertentu yang positif, memanusiakan manusia sehingga mampu membangun kehidupan yang bermanfaat bagi dirinya dan bagi orang lain. Pengertian lebih berkarakter sebenarnya berkorelasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan berbudaya, karena karakter akan terbentuk melalui budaya. Daerah Istimewa Yogyakarta yang **berbudaya** dimaknai sebagai kondisi dimana budaya lokal mampu menyerap unsur-unsur budaya asing, serta mampu memperkokoh budaya lokal, yang kemudian juga mampu menambah daya tahan serta mengembangkan identitas budaya masyarakat setempat dengan kearifan lokal (*local wisdom*) dan keunggulan lokal (*local genius*).

Berbudaya juga dimaknai sebagai upaya pemberadaban melalui proses inkulturasi dan akulturasi. Inkulturasi adalah proses internalisasi nilai-nilai tradisi dan upaya keras mengenal budaya sendiri, agar berakar kuat pada setiap pribadi, agar terakumulasi dan terbentuk menjadi ketahanan budaya

masyarakat. Sedangkan akulturasi adalah proses sintesa budaya lokal dengan budaya luar, karena sifat lenturnya budaya lokal, sehingga secara selektif mampu menyerap unsur-unsur budaya luar yang memberi nilai tambah dan memperkaya khasanah budaya lokal.

Daerah Istimewa Yogyakarta yang **maju** dimaknai sebagai masyarakat yang makmur secara ekonomi sehingga perlu dikembangkan pembangunan bidang perekonomian baik yang menyangkut industri, perdagangan, pertanian, dan sektor jasa lainnya yang ditopang dengan pembangunan sarana prasarana ekonomi. Masyarakat yang maju adalah juga masyarakat yang tingkat pengetahuan dan kearifan tinggi yang ditandai dengan tingkat pendidikan dan tingkat partisipasi pendidikan penduduknya serta jumlah dan kualitas tenaga ahli dan tenaga professional yang dihasilkan oleh sistem pendidikan yang tinggi.

Masyarakat yang maju juga merupakan masyarakat yang derajat kesehatannya tinggi, laju pertumbuhan penduduk kecil, angka harapan hidup tinggi dan kualitas pelayanan sosial baik. Di samping itu, masyarakat yang maju adalah masyarakat yang memiliki sistem dan kelembagaan politik dan hukum yang mantap, terjamin hak-haknya, terjamin keamanan dan ketenteramannya, juga merupakan masyarakat yang peran sertanya dalam pembangunan di segala bidang nyata dan efektif. Selain hal-hal tersebut, masyarakat yang maju adalah masyarakat kehidupannya didukung oleh infrastruktur yang baik, lengkap dan memadai. DIY yang Maju juga dimaknai sebagai masyarakat sejahtera secara ekonomis, karena pembangunan

perekonomiannya berbasis pada ilmu pengetahuan. Konsekuensinya lembaga perguruan tinggi harus menjadi pusat keunggulan --*center of excellence*— yang sekaligus memiliki tiga predikat, sebagai *teaching, research and entrepreneurial university*.

Daerah Istimewa Yogyakarta yang **mandiri** adalah kondisi masyarakat yang mampu memenuhi kebutuhannya (*self-help*), mampu mengambil keputusan dan tindakan dalam penanganan masalahnya, mampu merespon dan berkontribusi terhadap upaya pembangunan dan tantangan zaman secara otonom dengan mengandalkan potensi dan sumberdaya yang dimiliki. Masyarakat sudah tidak bergantung sepenuhnya kepada pemerintah daerah dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahannya dan dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya. Masyarakat Mandiri juga ditandai dengan *civil society* yang kuat, agar mampu menjalankan sebagai jembatan antara rakyat dengan negara. *Civil society* yang mampu mencegah otoritas negara tidak memasuki domain *society* secara berlebihan, dan yang mampu menjalankan peran sebagai suplemen dan komplemen dari negara. Kemudian Daerah Istimewa Yogyakarta yang sejahtera dimaknai sebagai kondisi masyarakat yang relatif terpenuhi kebutuhan hidupnya baik spiritual maupun material secara layak dan berkeadilan sesuai dengan perannya dalam kehidupan.

Menyongsong **Peradaban Baru** dimaknai sebagai awal dimulainya harmonisasi hubungan dan tata laku antar-sesama rakyat, antara warga masyarakat dengan lingkungannya, dan antara insan dengan Tuhan Yang

Maha Pencipta, serta kebangkitan kembali kebudayaan yang maju, tinggi dan halus, serta adiluhung.

Untuk mewujudkan visi tersebut akan ditempuh melalui empat misi pembangunan daerah sebagai berikut:

1. Membangun peradaban yang berbasis nilai-nilai kemanusiaan;
2. Memperkuat perekonomian daerah yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif;
3. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik;
4. Memantapkan prasarana dan sarana daerah

Misi membangun peradaban berbasis nilai-nilai kemanusiaan, dimaknai sebagai misi yang diemban untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, mengembangkan pendidikan yang berkarakter yang didukung dengan pengetahuan budaya, pelestarian dan pengembangan hasil budaya, serta nilai-nilai budaya. Misi ini juga mengemban upaya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menjunjung tinggi nilai-nilai budaya untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Misi ini juga dimaknai sebagai upaya mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban yang bermartabat, meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Misi ini juga dimaknai sebagai upaya mendorong peningkatan derajat kesehatan seluruh masyarakat, serta meningkatkan kualitas kehidupan manusia secara paripurna, yakni

memenuhi kebutuhan manusia yang terentang mulai dari kebutuhan fisik sampai sosial.

Misi menguatkan perekonomian daerah yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif, dimaknai sebagai misi yang diemban untuk meningkatkan daya saing pariwisata guna memacu pertumbuhan ekonomi daerah yang berkualitas dan berkeadilan. Misi ini juga mengemban upaya untuk meningkatkan produktivitas rakyat agar rakyat lebih menjadi subyek dan aset aktif pembangunan daerah dan mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan merata, mengurangi tingkat kemiskinan, mengurangi ketimpangan pendapatan dan tingkat pengangguran, serta membangkitkan daya saing agar makin kompetitif.

Misi meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, dimaknai sebagai misi yang diemban untuk mendorong pemerintah daerah ke arah katalisator dan mampu mengelola pemerintahan secara efisien, efektif, mampu menggerakkan dan mendorong dunia usaha dan masyarakat lebih mandiri. Misi ini juga mengemban upaya untuk menyelenggarakan pemerintahan yang bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Misi ini juga dimaknai sebagai upaya menjaga sinergitas interaksi yang konstruktif di antara domain negara, sektor swasta, dan masyarakat, meningkatkan efektivitas layanan birokrasi yang responsif, transparan, dan akuntabel, serta meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Misi memantapkan prasarana dan sarana daerah, dimaknai sebagai misi yang diemban dalam upaya meningkatkan pelayanan publik dengan

memperhatikan kelestarian lingkungan dan kesesuaian Tata Ruang. Misi ini juga mengemban upaya dalam menyediakan layanan publik yang berkualitas yang sesuai dengan tata ruang, serta daya dukung dan daya tampung lingkungan.

Mengacu pada RPJMD DIY Tahun 2012-2017, Visi Dinas Kebudayaan DIY “mewujudkan nilai-nilai luhur budaya Yogyakarta untuk mencapai masyarakat yang maju, mandiri dan memiliki jatidiri “ dicapai melalui misi :

1. Internalisasi nilai budaya lokal yang bersumber dari keragaman budaya dan sejarah lokal untuk membentuk jati diri dan karakter masyarakat dalam memperkuat ketahanan budaya.
2. Meningkatkan pelestarian cagar budaya, warisan budaya dan museum serta meningkatkan infrastruktur seni budaya.
3. Membangun kerjasama seni budaya berbasis pada kearifan budaya lokal.

Capaian kinerja Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan program-program kerja yang telah direncanakan oleh Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta, dan dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir masih terdapat beberapa kegiatan yang masih belum tercapai sesuai dengan target kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini menggambarkan bahwa kinerja masih belum tercapai secara optimal, adapun kegiatan-kegiatan yang masih belum tercapai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Program kerja di Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta

Tahun	Nomor	Kegiatan	Target	Realisasi
2014	1	Fasilitasi Dewan Pertimbangan Pelestarian Warisan Budaya	100	91
	2	Penerbitan Majalah Seni Budaya	100	90
	3	Penyusunan Peraturan Permuseuman	100	20
	4	Pembuatan Film Dan Sinetron	100	98
	5	Pengelolaan dan Pengembangan Desa Budaya**	100	92
	6	Pemugaran dan Penataan tempat ibadah Warisan Budaya**	100	67
	7	Revitalisasi Museum DIY****	100	91
	8	Penyelenggaraan Event Seni Budaya****	100	91
	9	Promosi dan Publikasi Seni Budaya****	100	84
2015	1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	100	90
2016	1	Semua kegiatan tercapai 100%	100	100
2017	1	Penyelenggaraan event lembaga penggiat seni	100	99,5
	2	Misi kebudayaan ke luar negeri dalam rangka diplomasi budaya	100	90
	3	Pembinaan dan pengembangan bahasa dan sastra	100	97,27
	4	Penguatan lembaga pengelola dan pelestari warisan budaya	100	98,1
2018	1	Pembinaan dan pengembangan bahasa dan sastra	100	99
	2	Pembinaan dan pengelola permuseuman	100	99
	3	Pengadaan saran dan prasarana lembaga budaya	100	85,96
	4	Penyelenggaraan event lembaga penggiat seni	100	94,41

Sumber: Data Primer (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa masih terdapat kegiatan-kegiatan pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta

yang masih belum tercapai, hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum optimal.

Belum optimalnya pencapaian target kinerja pada pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta kemungkinan disebabkan karena beberapa permasalahan yang ada, diantaranya sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan yang ada pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang diampunya, sehingga kinerja yang dihasilkan pada pegawai belum optimal, adapun ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pada pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2  
Latar belakang pendidikan pegawai Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta

No	Nama Jabatan	Pendidikan	Kualifikasi Pendidikan
1	Pengelola Sistem Informasi dan Jaringan	S1 Seni tari	S1 Teknologi informasi
2	Pengelola Barang	S1 Sejarah	S1 Ekonomi manajemen
3	Pengelola Kearsipan	SMP	D3 Kearsipan
4	Pengelola Kearsipan	SMP paket B	D3 Kearsipan
5	Pengadministrasian Persuratan	SD	SMK perkantoran
6	Pengelola Administrasi dan Dokumentasi	SKK Tata busana	D3 Ekonomi manajemen
7	Pengelola Penyusunan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja	STM Mesin	S1 Sastra

Sumber: Data Primer (2018)

2. Jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan hanya terdapat 62 (enam puluh dua) pegawai, dimana sesuai dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 122 tahun 2015 tentang kualifikasi pejabat pelaksana jumlah kebutuhan ideal Dinas Kebudayaan beserta UPT

berjumlah 92 (Sembilan puluh dua) pegawai, hal ini menjadikan penumpukan kerja pada pegawai, sehingga kurang optimal dalam pencapaian kinerja.

3. Kedisiplinan yang masih kurang pada pegawai, hal ini ditandai dengan tingkat kehadiran pada pegawai masih sering terlambat, sehingga mengurangi efektifitas waktu kerja, adapun tingkat kehadiran pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3  
Rekapitulasi Presensi Triwulan IV Tahun 2018 pada pegawai Dinas  
Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta

NO	URAIAN	OKTOBER	NOPEMBER	DESEMBER	JUMLAH
1	Tanpa Keterangan	1	0	5	6
2	Tanpa Absen Datang	8	12	9	29
3	Tanpa Absen Pulang	9	12	19	40
4	Cuti	14	12	8	34
5	Tugas Luar	45	47	22	114
6	Ijin	1	0	0	1
7	Sakit	2	1	2	5
8	Terlambat	38	47	47	132

Sumber: Data Primer (2018)

Berdasarkan tabel tersebut terlihat pegawai yang tidak absen datang dan tidak absen pulang. Disamping itu pegawai yang terlambat cukup banyak. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum efektif dalam bekerja, sehingga menjadikan kinerja tidak optimal.

Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa belum seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai

kinerja yang maksimal, sehingga perlu analisis agar pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta.” Oleh karena itu penelitian Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta penting untuk dilakukan.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perlu dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu: “Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.”

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal?
2. Mengapa kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta senyatanya?

4. Bagaimana upaya untuk mengatasi masalah kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa yang belum optimal?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.
2. Menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.
3. Mengevaluasi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta senyatanya.
4. Merumuskan upaya untuk mengatasi masalah kinerja pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa yang belum optimal.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Untuk lebih memahami sejauh mana peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. Serta dapat membantu pemerintah dalam mengambil kebijakan yang tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis, seperti menjadi informasi bagi masyarakat serta dapat membantu pemerintah dalam mengambil kebijakan yang tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## F. Penelitian terdahulu

Tabel 1.4  
Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Jenis penelitian	Hasil
1.	Janah (2016)	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Banjar Patroman	Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan ( <i>field research</i> ) dengan metode deduktif dengan pendekatan deskriptif model <i>miles and Huberman</i>	Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan itu meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan nonformal. Metode pelatihan yang digunakan PDAM Kota Banjar Patroman adalah metode <i>on the job training</i> , sedangkan metode pendidikannya adalah <i>job rotation and planne progression, coaching and counseling dan committee assigment</i> . Kendala-kendala pengembangan karyawan pada PDAM kota Banjar Patroman meliputi: biaya (dana pengembangan), rutinitas kerja, fasilitas pengembangan, pelatih atau instruktur. Keberhasilan perusahaan dinilai dari keberhasilan

No	Nama	Judul	Jenis penelitian	Hasil
				<p>pengembangan sumber daya manusia itu sendiri sebagai investasi jangka panjang.</p> <p>Ekonomi Islam memandang bahwa Strategi Pengembangan Kualitas Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum sudah sesuai dengan ajaran Islam.</p>
2.	Santoso (2013)	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja dan Kompensasi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember	Jenis penelitian ini kuantitatif, dengan teknik sampling <i>random sampling</i> , analisis dalam penelitian ini menggunakan <i>path analisis</i>	<p>Berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel bebas (X) kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Variabel (Y) kinerja karyawan, melalui variabel <i>Intervening</i> (Z) motivasi.</p> <p>Dengan kata lain, apabila pemberian kompensasi dilakukan dengan benar maka semangat karyawan yang mendorong motivasi karyawan juga meningkat sehingga kinerja karyawan sangat baik.</p>
3.	Yulianita (2017)	Kinerja Aparatur Bidang Kebudayaan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandar Lampung Dalam	Metode penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif dengan menginterpretasikan data kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian	<p>Tahun 2015 meningkat dibandingkan tahun 2014 yaitu sebesar 46.50% dan untuk wisatawan manca negara pada tahun 2015 meningkat sebesar 19.30 % dari tahun 2014.</p> <p>Dengan demikian hasil Kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandar Lampung dalam rangka peningkatan Arus</p>

No	Nama	Judul	Jenis penelitian	Hasil
		Pelestarian Budaya dan Peningkatan Arus Kunjungan Wisatawan ke Bandar Lampung	ini adalah cara wawancara dan dokumentasi	Kunjungan Wisatawan Ke Bandar Lampung yang merupakan Target Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) telah berhasil dengan baik.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Kinerja**

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002: 160).

Kinerja menurut Mangkunegara (2009: 89) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan dan pemahaman peran atau pemahaman atas tugas dan perilaku untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Mathis dan Jackson (2014:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Pengertian kinerja dikaitkan dengan hasil kerja dan tingkah laku. Dan sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang yang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:98) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Faktor motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan

menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Sikap kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Mangkunegara, 2009: 99).

Faktor-faktor kinerja yang dikemukakan oleh A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2009: 102) terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya kemampuan dan kerja keras. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2009: 102).

Faktor kinerja yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009: 77) yaitu:

- a. Kepercayaan diri dan nilai
- b. Keahlian/keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik personal
- e. Motivasi
- f. Isu-isu emosional
- g. Kapasitas intelektual

### **3. Peningkatan Kinerja**

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang diharapkan dapat dicapai dengan baik oleh seluruh anggota organisasi (Mangkunegara, 2009: 106).

Lebih lanjut Mangkunegara (2009: 107) menyebutkan terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja yaitu:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja;
- b. Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan;
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai;
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut;
- e. Melakukan rencana tindakan;
- f. Melakukan evaluasi;
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

Kinerja karyawan dalam bentuk hasil kerja karyawan dengan prestasi tinggi merupakan suatu kebutuhan dari organisasi. Kinerja karyawan dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pada lain pihak karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja yang telah dia berikan kepada organisasi. Karyawan yang memperoleh apa yang diinginkan atau diharapkan karyawan tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh organisasi.

#### **4. Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 111).

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa;
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya;
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi;
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitasan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan;
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi;
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik;
- g. Sebagai alat untuk mendorong para atasan untuk mengadakan observasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya;
- h. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya;

- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan;
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Seorang pegawai yang berkinerja buruk bisa jadi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Apakah pegawai tersebut mempunyai alat, peralatan, bahan dan suplai yang memadai, apakah pegawai tersebut mempunyai kondisi kerja yang menguntungkan untuk bekerja, cukup informasi untuk mengambil keputusan yang dikaitkan dengan pekerjaannya, waktu yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik dan lain-lainnya. Jika pegawai tersebut tidak mendapatkannya, maka jelas kinerjanya akan terganggu, kinerja dapat diukur dari prestasi kerja pegawai, dapat dijadikan pertimbangan bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja dan perhitungan-perhitungan untuk mengembangkan organisasi mencapai tujuan organisasi.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu suatu pendekatan yang menggambarkan keadaan subyek dan obyek penelitian (pegawai, lembaga dan masyarakat) pada saat sekarang berdasarkan data dan fakta yang ada.

Penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan berbagai sudut pandang salah satu dasar dari pengklasifikasian penelitian adalah berdasarkan tingkat eksplanasi. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif komparasi yaitu pada studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian dengan melakukan penelaahan kepada satu kasus secara intensif, mendalam, dan menyeluruh terhadap individu, kelompok, lembaga atau masyarakat tertentu tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi yang terjadi didalam kurun waktu termasuk kondisi lingkungan.

### **B. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian adalah orang yang dijadikan sebagai bagian dari penelitian dengan fungsi sebagai pemberi informasi yang akan digunakan sebagai data penelitian (Sabarguna, 2005). Subyek dalam penelitian ini adalah 4 (empat) orang pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu :

1. 1(satu) orang Kepala Bidang Pelestarian Warisan dan Nilai Budaya
2. 1 (satu) orang Kepala Bidang Sejarah, Bahasa dan Sastra
3. 1 (satu) orang Staf Sub Bagian Kepegawaian
4. 1 (satu) orang Staf Sub Bagian Umum

### **C. Obyek Penelitian**

Sejumlah benda yang dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam pengumpulan data penelitian (Sabarguna, 2005). Adapun objek penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **D. Instrument Penelitian**

Instrument penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrument sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah menggunakan lembar wawancara.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah untuk mendapatkan data. Pengumpulan data dilakukan dalam berbagai sumber. Data yang diperlukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik :

## 1. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Estenberg 2002 dalam Sugiyono 2013). Teknik ini digunakan dengan berpedoman pada tujuan penelitian dan pertanyaan yang mengarah pada pengumpulan data primer. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh dimana dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Dengan Wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya. Dalam melakukan wawancara peneliti dengan mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan informan.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang, teknik yang digunakan dengan melakukan pengkajian dokumen-dokumen data sekunder, dengan menyajikan dokumen yang ada hubungannya. Dokumen internal berupa memo, pengumuman intruksi aturan suatu lembaga tertentu yang digunakan kalangan sendiri, termasuk didalamnya risalah atau laporan rapat, keputusan pimpinan kantor, dan sebagainya. Dokumen demikian

dapat menyajikan informasi tentang keadaan, aturan, disiplin yang dapat memberikan petunjuk dalam penelitian.

## F. Metode Analisis Data

Metode Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil diskusi dan wawancara, yang menghasilkan catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah dipahami serta dapat di informasikan kepada orang lain. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dan kemudian dilakukan analisis dengan cara:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal, dianalisis dengan metode analisis deskriptif kualitatif.
2. Menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta yang belum optimal, dapat dianalisis dengan metode analisis deskriptif kualitatif.
3. Mengevaluasi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta senyatanya, dianalisis dengan metode analisis komparatif.

yang tahapannya dianalisis sesuai dengan model *Analysis Interactive* dari Miles dan Huberman, (2007) yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Pengumpulan data

Pada analisis ini model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, dan berbagai dokumen berdasarkan kategori yang sesuai dengan masalah penelitian.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga simpulan final dapat ditarik dan diverifikasi (Miles dan Huberman, 2007:16).

3. Penyajian data

Penyajian data adalah suatu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan dapat dilakukan. Penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya simpulan serta memberikan tindakan (Miles dan Huberman, 2007: 84).

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat atau narasi.

4. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh(Miles dan Huberman, 2007: 18). Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Dengan demikian kesimpulan pada penelitian akan menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan sejak awal.