

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Profil Singkat Instansi

Penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kebudayaan sebelum ditetapkannya peraturan daerah kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2016, yang ditetapkan pada tanggal 13 september 2016 dilaksanakan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata berdasarkan perda Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman. Pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kebudayaan efektif dilaksanakan oleh Dinas Kebudayaan pada tanggal 2 Desember 2016 sesuai dengan Peraturan Bupati Sleman Nomor 91 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan.

2. Visi Misi

Visi

Visi Kabupaten Sleman tahun 2016-2021 : “Terwujudnya masyarakat Sleman yang lebih Sejahtera, Mandiri, Berbudaya dan Terintegrasikannya sistem e-government menuju smart regency pada tahun 2021”.

Penjabaran dari visi tersebut adalah:

Sejahtera : Suatu keadaan di mana masyarakat terpenuhi kebutuhan dasarnya, baik kebutuhan lahir maupun batin, secara merata. Beberapa indikator untuk mengukur pencapaian sejahtera adalah Indeks Pembangunan Manusia, menurunnya ketimpangan ekonomi, menurunnya angka kemiskinan, meningkatnya kualitas lingkungan hidup, dan pertumbuhan ekonomi.

Mandiri : Suatu keadaan di mana Pemerintah Kabupaten Sleman memiliki kemampuan mendayagunakan potensi lokal dan sumber daya yang ada, memiliki ketahanan terhadap dinamika yang berlangsung serta kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang ada di sekitarnya sehingga mampu mencari solusi dan mengoptimalkan sumber daya dan potensi yang dimilikinya. Beberapa indikator untuk mengukur pencapaian kemandirian adalah meningkatnya daya saing daerah, meningkatnya kontribusi sektor lokal ekonomi daerah. Daya saing dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi, kontribusi PAD terhadap pendapatan, nilai ekspor, tingkat pengangguran terbuka, kondisi infrastruktur dan peluang investasi. Kontribusi sektor lokal dicapai dengan meningkatkan jumlah desa wisata mandiri, nilai tukar petani, persentase peningkatan produksi pertanian dan perikanan dan peningkatan nilai produksi industri.

Berbudaya : Suatu keadaan di mana di dalam masyarakat tertanam dan terbina nilai-nilai tatanan dan norma yang luhur tanpa

meninggalkan warisan budaya dan seni. Beberapa indikator yang dapat mencerminkan sikap berbudaya masyarakat adalah meningkatnya kenyamanan dan ketertiban, kemampuan mitigasi masyarakat terhadap bencana, penanaman nilai-nilai karakter, meningkatnya kerukunan masyarakat, meningkatnya apresiasi masyarakat terhadap budaya, serta perempuan dan anak yang semakin terlindungi.

Terintegrasikannya Sistem e-government : Terintegrasinya sistem e-Govt, bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diperlukan sistem pelayanan yang lebih baik yang merupakan paduan sistem regulasi, kebijakan, sikap dan perilaku, yang didukung dengan teknologi informasi yang modern yang mampu memberikan respon dan efektivitas yang tinggi dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik dalam rangka menuju Smart Regency, yaitu suatu kabupaten yang dapat memberikan layanan publik secara tepat, cepat, mudah, murah dan terintegrasi antar unit pemerintah dengan dukungan penggunaan teknologi informasi.

Misi

Misi yang digariskan untuk pengembangan Kabupaten Sleman selama 5 tahun ke depan adalah:

Misi 1 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kualitas birokrasi yang responsif dan penerapan e-govt yang terintegrasi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.

Misi ini dimaksudkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, dengan cara peningkatan kualitas birokrasi menjadi birokrasi yang profesional sehingga bisa menjadi pelayanan masyarakat. Disamping kemampuan aparat, pelayanan masyarakat juga didukung oleh pemanfaatan teknologi informasi yang terintegrasi yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas birokrasi harus sejalan dengan keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan kepuasan terhadap layanan aparat birokrasi dalam rangka menuju *good governance*.

Misi 2 : Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan menjangkau bagi semua lapisan masyarakat.

Misi ini dimaksudkan untuk mewujudkan peningkatan pelayanan pendidikan baik dari sisi tenaga pendidik maupun prasarana, sarana penunjang pendidikan dan peningkatan manajemen pendidikan sesuai standar. Di bidang kesehatan, dengan layanan kesehatan yang sudah terakreditasi diharapkan kualitas layanan kesehatan masyarakat dapat lebih baik. Peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan diharapkan dapat memenuhi standar pelayanan minimal yang ditetapkan dan tentu saja terjangkau bagi seluruh masyarakat Kabupaten Sleman.

Misi 3 : Meningkatkan penguatan sistem ekonomi kerakyatan, aksesibilitas dan kemampuan ekonomi rakyat, serta penanggulangan kemiskinan.

Misi ini dimaksudkan untuk memberikan dukungan dan pendampingan yang terus menerus kepada masyarakat dalam penguatan sistem ekonomi kerakyatan yang berbasis kekuatan lokal, peningkatan infrastruktur dan prasarana perekonomian dan peningkatan akses bagi masyarakat agar lebih mudah berusaha, sehingga kemampuan ekonomi rakyat lebih berkembang dan semakin kuat. Disisi lainnya penanggulangan kemiskinan dilanjutkan secara konsisten dengan berbagai program yang bersinergi.

Misi 4 : Memantapkan dan meningkatkan kualitas pengelolaan sumberdaya alam, penataan ruang, lingkungan hidup dan kenyamanan.

Misi ini dimaksudkan untuk mengelola infrastruktur khususnya untuk mewujudkan penguatan sistem ekonomi kerakyatan dan meningkatkan kenyamanan masyarakat dengan tidak meninggalkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup, sehingga perlu adanya formulasi penataan ruang yang baik agar sinergi antara berbagai aspek dengandaya dukung sumberdaya alam dan lingkungan yang terbatas, sehingga memungkinkan masyarakat untuk hidup lebih sehat dan produktif.

Misi 5 : Meningkatkan kualitas budaya masyarakat dan kesetaraan gender yang proporsional.

Misi ini dimaksudkan bahwa walaupun masyarakat Sleman berkembang dinamis, tetapi tetap tidak meninggalkan dan kehilangan budaya lokal yang luhur dan baik. Disamping itu terhadap pemberdayaan perempuan tidak terbatas pada peningkatan jumlah perempuan dalam berbagai peran, tetapi juga memperhatikan kesetaraan dengan tetap mengedepankan perlindungan terhadap perempuan dan anak.

Misi dalam RPJMD Kabupaten Sleman Tahun 2016-2021 tersebut mengacu dan berpedoman pada RPJPD Kabupaten Sleman tahun 2006- 2025 dan oleh karenanya terdapat hubungan yang kuat antara Misi dalam RPJPD dengan Misi dalam RPJMD.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Kebudayaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kebudayaan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kebudayaan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang kebudayaan. Dinas Kebudayaan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Dinas Kebudayaan;
2. perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kebudayaan;

3. pelaksanaan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang kebudayaan;
4. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kebudayaan;
5. pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan
6. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

A. Susunan organisasi Dinas Kebudayaan terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Kebudayaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kebudayaan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kebudayaan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang kebudayaan. Dinas Kebudayaan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Dinas Kebudayaan;
2. perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kebudayaan;
3. pelaksanaan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang kebudayaan;

4. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kebudayaan;
5. pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan
6. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

A. Susunan organisasi Dinas Kebudayaan terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat

Tugas:

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, urusan kepegawaian, urusan keuangan, urusan perencanaan dan evaluasi, serta mengoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi.

Sekretariat dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Sekretariat dan Dinas Kebudayaan;
2. perumusan kebijakan teknis kesekretariatan;
3. pelaksanaan urusan umum;
4. pelaksanaan urusan kepegawaian;
5. pelaksanaan urusan keuangan;
6. pelaksanaan urusan perencanaan dan evaluasi;
7. pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi lingkup Dinas Kebudayaan; dan

8. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Sekretariat dan Dinas Kebudayaan.

2.1 Subbagian Umum dan Kepegawaian;

Tugas:

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian. Subbagian Umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian;
2. perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian;
3. pengelolaan persuratan dan kearsipan;
4. pengelolaan perlengkapan, keamanan, dan kebersihan;
5. pengelolaan dokumentasi dan informasi;
6. penyusunan perencanaan kebutuhan, pengembangan dan pembinaan pegawai;
7. pelayanan administrasi pegawai dan pengelolaan tata usaha kepegawaian; dan
8. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian.

2.2 Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi.

Tugas:

Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan keuangan, dan urusan perencanaan dan evaluasi. Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi;
2. perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan keuangan, urusan perencanaan dan evaluasi;
3. pengoordinasian penyusunan rencana kerja Sekretariat dan rencana kerja Dinas Kebudayaan;
4. pelaksanaan perbendaharaan, pembukuan, dan pelaporan keuangan;
5. pengoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kerja Sekretariat dan pelaksanaan kerja Dinas Kebudayaan; dan
6. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi.

1. Bidang Peninggalan Budaya, Nilai, dan Tradisi

Tugas: :

Bidang Peninggalan Budaya, Nilai, dan Tradisi melaksanakan tugas membina pengelolaan museum, cagar budaya, sejarah, nilai budaya, adat dan tradisi budaya. Bidang Peninggalan Budaya, Nilai, dan Tradisi dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Bidang Peninggalan Budaya, Nilai, dan Tradisi;
2. perumusan kebijakan teknis pembinaan pengelolaan museum, cagar budaya, sejarah, nilai budaya, adat dan tradisi budaya;
3. pembinaan pengelolaan museum dan keurbakalaan;
4. pembinaan sejarah, nilai budaya, adat dan tradisi budaya;
5. pembinaan dan pelestarian bahasa dan sastra daerah; dan
6. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Peninggalan Budaya, Nilai, dan Tradisi

3.1 Seksi Museum dan Kepurbakalaan;

Tugas :

Seksi Museum dan Kepurbakalaan mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan museum dan pengelolaan cagar budaya. Seksi Museum dan Kepurbakalaan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Seksi Museum dan Kepurbakalaan;
2. perumusan kebijakan teknis pembinaan pengelolaan museum dan pengelolaan cagar budaya;
3. pembinaan pengelolaan museum;
4. pembinaan, penetapan, dan pengelolaan cagar budaya peringkat kabupaten;
5. pembinaan dan pelestarian tetenger/monumen; dan

6. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Museum dan Kepurbakalaan.

3.2 Seksi Sejarah, Nilai Budaya, Adat dan Tradisi.

Tugas :

Seksi Sejarah, Nilai Budaya, Adat dan Tradisi mempunyai tugas menyiapkan bahan pembinaan sejarah, nilai budaya, adat dan tradisi budaya.

Seksi Sejarah, Nilai Budaya, Adat dan Tradisi dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Seksi Sejarah, Nilai Budaya, Adat dan Tradisi;
2. perumusan kebijakan teknis pembinaan sejarah, nilai budaya, adat dan tradisi budaya;
3. pembinaan sejarah, nilai budaya, adat dan tradisi budaya;
4. pembinaan terhadap penghayat kepercayaan;
5. pembinaan tata nilai sosial budaya Yogyakarta;
6. pembinaan dan pelestarian bahasa dan sastra daerah; dan
7. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Sejarah, Nilai Budaya, Adat dan Tradisi.

1. Bidang Kesenian

Tugas :

Bidang Kesenian melaksanakan tugas membina dan melaksanakan

perlindungan, pelestarian, dan pengembangan kesenian.

Bidang Kesenian dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Bidang Kesenian;
2. perumusan kebijakan teknis perlindungan, pelestarian, dan pengembangan kesenian;
3. pelaksanaan dan pembinaan perlindungan dan pelestarian kesenian;
4. pelaksanaan dan pembinaan pengembangan kesenian; dan
5. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Kesenian.

4.1 Seksi Perlindungan dan Pelestarian Kesenian;

Tugas:

Seksi Perlindungan dan Pelestarian Kesenian mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan dan pembinaan perlindungan dan pelestarian kesenian. Seksi Perlindungan dan Pelestarian Kesenian dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Seksi Perlindungan dan Pelestarian Kesenian;
2. perumusan kebijakan teknis perlindungan dan pelestarian kesenian;
3. pelaksanaan dan pembinaan perlindungan dan pelestarian kesenian;

4. pelaksanaan perlindungan dan pengamanan benda karya seni;
dan
5. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi
Perlindungan dan Pelestarian Kesenian.

4.2 Seksi Pengembangan Kesenian.

Tugas :

Seksi Pengembangan Kesenian mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan dan pembinaan pengembangan kesenian. Seksi Pengembangan Kesenian dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Seksi Pengembangan Kesenian;
2. perumusan kebijakan teknis pengembangan kesenian;
3. pelaksanaan pengembangan kesenian;
4. pembinaan seni kriya, seni musik, seni pertunjukan, seni rupa,
dan film; dan
5. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi
Pengembangan Kesenian.

2. Bidang Dokumentasi, Sarana dan Prasarana Kebudayaan

Tugas :

Bidang Dokumentasi, Sarana dan Prasarana Kebudayaan melaksanakan tugas mengelola dan mengembangkan dokumentasi, informasi, sarana dan prasarana kebudayaan.

Bidang Dokumentasi, Sarana dan Prasarana Kebudayaan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Bidang Dokumentasi, Sarana dan Prasarana Kebudayaan;
2. perumusan kebijakan teknis pengelolaan dan pengembangan dokumentasi, informasi, sarana dan prasarana kebudayaan;
3. pengelolaan, pelayanan dan pengembangan dokumentasi dan informasi kebudayaan;
4. pengelolaan dan pengembangan sarana dan prasarana kebudayaan;
5. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Dokumentasi, Sarana dan Prasarana Kebudayaan.

5.1 Seksi Dokumentasi dan Informasi Kebudayaan;

Tugas :
Seksi Dokumentasi dan Informasi Kebudayaan mempunyai tugas menyiapkan bahan pengelolaan dan pengembangan dokumentasi dan informasi kebudayaan. Seksi Dokumentasi dan Informasi Kebudayaan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Seksi Dokumentasi dan Informasi Kebudayaan;
2. perumusan kebijakan teknis pengelolaan dan pengembangan dokumentasi dan informasi kebudayaan;
3. inventarisasi dan pendaftaran potensi kebudayaan;

4. pengelolaan, pelayanan dan pengembangan dokumentasi dan informasi kebudayaan;
5. pengelolaan dan pengembangan jejaring informasi budaya;
6. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Dokumentasi dan Informasi Kebudayaan.

5.2 Seksi Sarana dan Prasarana Kebudayaan.

Tugas :

Seksi Sarana dan Prasarana Kebudayaan mempunyai tugas menyiapkan bahan pengelolaan dan pengembangan sarana dan prasarana kebudayaan. Seksi Sarana dan Prasarana Kebudayaan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Seksi Sarana dan Prasarana Kebudayaan;
2. perumusan kebijakan teknis pengelolaan dan pengembangan sarana dan prasarana kebudayaan;
3. pengelolaan dan pengembangan sarana dan prasarana kebudayaan; dan
4. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Sarana dan Prasarana Kebudayaan.

3. Unit Pelaksana Teknis

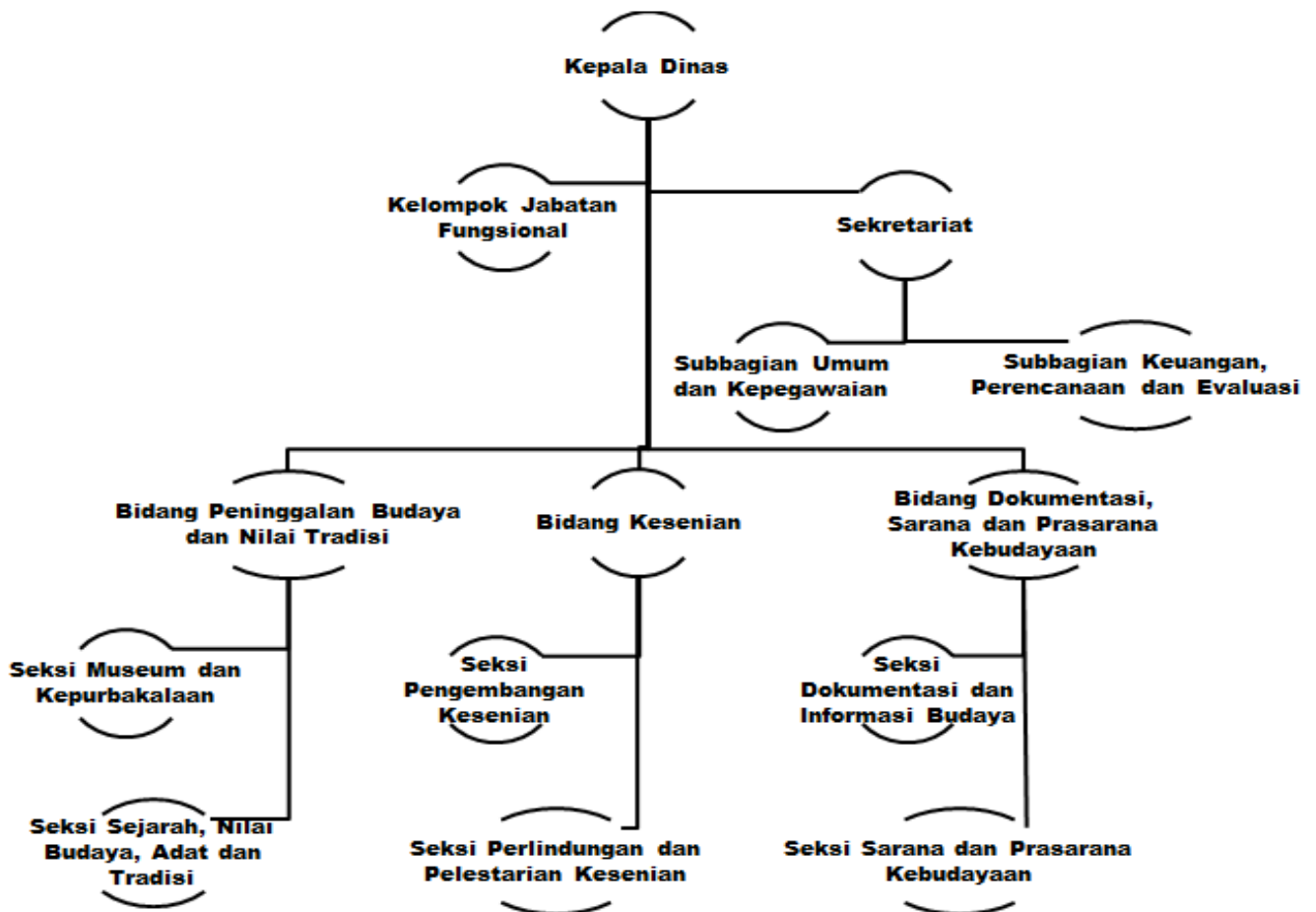
Tugas :

Unit Pelaksana Teknis mempunyai tugas melaksanakan sebagian

kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Kebudayaan.

4. Kelompok Jabatan Fungsional.

1. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Kebudayaan sesuai dengan keahlian.
2. Jenis dan jumlah jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber; [//kebudayaan.slemankab.go.id/struktur-organisasi/](http://kebudayaan.slemankab.go.id/struktur-organisasi/)

4. Data SDM

Dari gambar struktur organisasi Dinas Kebudayaan Sleman dapat dijelaskan bahwa kedudukan tertinggi adalah kepala dinas lalu dibawahnya terdapat kelompok jabatan fungsional; sekretariat; bidang peninggalan budaya dan nilai tradisi; bidang kesenian; dan bidang dokumentasi, sarana dan prasarana kebudayaan. Pada sekretariat memiliki bawahan subbagian umum dan kepegawaian dan subbagian keuangan, perencanaan dan evaluasi. Lalu pada bidang peninggalan budaya dan nilai tradisi membawahi seksi museum dan kepurbakalaan dan seksi nilai sejarah, nilai budaya, adat dan tradisi. Pada bidang kesenian memiliki bawahan yaitu seksi pengembangan kesenian dan seksi perlindungan dan pelestarian kesenian. Yang terakhir pada bidang dokumentasi, sarana dan prasarana mempunyai bawahan yaitu seksi dokumentasi dan informasi budaya dan seksi sarana dan prasarana kebudayaan.

B. PROSES PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer pada pengumpulan data. Data primer diambil secara langsung dengan terjun ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan instrumen yang sudah dipilih untuk mengumpulkan data dari lapangan. Penelitian ini menggunakan instrumen kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan Dinas Kebudayaan Sleman yang berjumlah 30 karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh iklim psikologis dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam mendapatkan data primer, peneliti

melakukan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung yaitu diberikan langsung kepada responden agar mendapatkan data yang *valid*. Dalam melakukan penyebaran kuesioner peneliti membutuhkan waktu satu minggu yang dimulai dari tanggal 18 April 2019 dan pengambilan kuesioner dilakukan tanggal 26 April 2019.

Kuesioner yang disiapkan oleh peneliti sebanyak 40 buah set kuesioner, namun yang kembali hanya sebanyak 39 set kuesioner. Dikarenakan pada saat melakukan proses penyebaran kuesioner terdapat sejumlah karyawan yang sedang melakukan perjalanan dinas ke luar kota. Akan tetapi 30 set kuesioner yang telah kembali kepada peneliti sudah cukup untuk mewakili setiap bidang yang ada di Dinas Kebudayaan Sleman.

C. PROFIL RESPONDEN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Kebudayaan Sleman. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, maka seluruh total populasi pada karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan Dinas Kebudayaan Sleman mengenai iklim psikologis, keterlibatan kerja dan kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang.

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	40 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	30 kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali	10 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	30 kuesioner

Sumber : Data Primer 2019

D. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

Keabsahan hasil suatu penelitian sangat dipengaruhi oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan 2 macam pengujian yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui kevalidan kuisisioner penelitian ini, maka hasil

Valid apabila = $R \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

$R \text{ tabel} = \text{Jumlah Pengisi Kuisisioner} = 30 = 0,361$

Berikut ini adalah hasil uji validitas iklim psikologis:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Iklim Psikologis	X1.1	0,437	0,361	Valid
	X1.2	0,771	0,361	Valid
	X1.3	0,887	0,361	Valid
Keterlibatan Kerja	X2.1	0,851	0,361	Valid
	X2.2	0,652	0,361	Valid
	X2.3	0,913	0,361	Valid
	X2.4	0,816	0,361	Valid
	X2.5	0,745	0,361	Valid
Kinerja	Y.1	0,586	0,361	Valid

	Y.2	0,817	0,361	Valid
	Y.3	0,704	0,361	Valid
	Y.4	0,765	0,361	Valid
	Y.5	0,412	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data 2019

Berdasarkan uji validitas di atas, bahwa seluruh pernyataan yang telah diisi oleh responden mengenai iklim psikologis, keterlibatan kerja, dan kinerja dapat dinyatakan valid yang artinya r hitung $>$ r tabel(0,361) dan layak sebagai instrumen sebuah penelitian. Sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha* positif dan lebih besar dari r tabel (0,361). Semakin besar nilai *alpha*, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (reliabel). Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang sudah diolah:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Iklim Psikologis	0,541	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,848	Reliabel
Kinerja	0,661	Reliabel

Sumber : Hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dinyatakan

valid. Jadi hasil reliabilitas instrumen Iklim Psikologis adalah sejumlah 0,541. Kemudian hasil reliabilitas instrumen Keterlibatan Kerja sebesar 0,848. Dan pada hasil reliabilitas instrumen Kinerja menunjukkan nilai 0,661. Seluruh instrumen memiliki nilai *alpha* di atas *r* tabel (0,361). Jadi semua item pernyataan tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > *r* tabel, yang artinya ketiga instrumen dinyatakan reliabel. Yang mana suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel (andal) apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

E. TEKNIK ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif

	Item pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	Pimpinan saya sering membandingkan hasil kerja saya dengan rekan-rekan saya.	30	1	5	2,80	0,887
X1.2	Semua karyawan ingin menyelesaikan pekerjaan dengan hasil paling bagus.	30	4	5	4,60	0,498
X1.3	Rekan-rekan kerja saya sering membandingkan hasil kerjanya dengan hasil pekerjaan saya.	30	1	4	2,33	0,711
X2.1	Terlibat dalam pekerjaan saya saat ini merupakan hal paling penting bagi saya.	30	2	5	4,13	0,730
X2.2	Konsentrasi pada pekerjaan saya saat ini merupakan hal yang menjadi perhatian saya.	30	3	5	4,23	0,568
X2.3	Saya memiliki ikatan yang sangat kuat pada pekerjaan saya saat ini dan sangat sulit dihentikan.	30	1	5	3,60	0,855
X2.4	Saya suka hanyut dalam pekerjaan saya sepanjang waktu.	30	1	4	3,27	0,980

X2.5	Dalam hidup saya, terlibat dalam pekerjaan merupakan hal yang penting.	30	2	5	3,93	0,521
Y1	Saya berkontribusi sangat efektif pada kinerja instansi saya.	30	2	5	3,90	0,548
Y2	Kadang saya bekerja lebih keras karena saya menikmati pekerjaan dengan baik.	30	3	5	4,03	0,414
Y3	Saya merasa tidak bahagia ketika pekerjaan saya tidak memenuhi standar saya.	30	3	5	3,90	0,548
Y4	Saya sering mencoba memikirkan cara-cara bekerja dengan lebih efektif.	30	3	5	4,20	0,484
Y5	Saya merasakan bangga dan puas ketika saya bekerja dengan baik.	30	4	5	4,27	0,450

Sumber : Hasil olah data 2019

Dari Tabel 4.4 menunjukkan menunjukkan bahwa variabel iklim psikologis (X1) pada item pernyataan X1.1 memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 2,80 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 0,89. Pernyataan X1.2 memiliki nilai terendah sebesar 4 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,60 dan standar deviasinya sebesar 0,50. Pernyataan X1.3 memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 4 dengan nilai rata-ratanya sebesar 2,33 dan standar deviasinya sebesar 0,71. Pada variabel keterlibatan kerja (X2), pernyataan X2.1 memiliki nilai terendah sebesar 2 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,13 dan standar deviasinya sebesar 0,73. Pernyataan X2.2 memiliki nilai terendah sebesar 3 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,23 dan standar deviasinya sebesar 0,57. Pernyataan X2.3 memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,60 dan standar deviasinya

sebesar 0,86. Pernyataan X2.4 memiliki nilai terendah sebesar 1 dan nilai tertinggi sebesar 4 dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,27 dan standar deviasinya sebesar 0,99. Pernyataan X2.5 memiliki nilai terendah sebesar 2 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,93 dan standar deviasinya sebesar 0,52. Pada variabel kinerja(Y), pernyataan Y1 memiliki nilai terendah sebesar 2 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,90 dan standar deviasinya sebesar 0,55. Pernyataan Y2 memiliki nilai terendah sebesar 3 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,03 dan standar deviasinya sebesar 0,41. Pernyataan Y3 memiliki nilai terendah sebesar 3 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,90 dan standar deviasinya sebesar 0,55. Pernyataan Y4 memiliki nilai terendah sebesar 3 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,20 dan standar deviasinya sebesar 0,48. Pernyataan Y5 memiliki nilai terendah sebesar 4 dan nilai tertinggi sebesar 5 dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,27 dan standar deviasinya sebesar 0,45.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh iklim psikologis dan keterlibatan kerja terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda harus diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Peraturan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya iklim psikologis dan keterlibatan kerja secara simultan maupun parsial punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berikut adalah rangkuman hasil regresi linier berganda:

Tabel 4.5 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Iklim Psikologis	-0,084	-0,577	0,569	Tidak Signifikan
Keterlibatan Kerja	0,684	4,682	0,000	Signifikan
F hitung	11,051			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,409			

Sumber: Hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi linier berganda didapatkan dari hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = (-0,084X_1) + 0,684X_2$$

- a. Koefisien beta X_1 (variabel iklim psikologis) sebesar -0,084 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel iklim psikologi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Jadi dalam hal ini, semakin bagus iklim psikologis justru menurunkan kinerja.
- b. Koefisien beta X_2 (variabel keterlibatan kerja) sebesar 0,684 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Jadi

dalam hal ini, semakin meningkat keterlibatan kerja maka dapat menaikkan kinerja.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Item_X1	,268	30	,200	,903	30	,210
Item_X2	,311	30	,200	,829	30	,135
Item_Y	,308	30	,200	,821	30	,094

Sumber : Hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel di atas maka data tersebut dinyatakan normal dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Variabel iklim psikologis memiliki nilai signifikansi 0,210, variabel keterlibatan kerja dengan nilai signifikansi 0,135 dan variabel kinerja yang memiliki nilai signifikansi 0,094.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas

	Levene Statistic	df	Sig.
X1	2,187	29	,118
X2	,941	29	,075
Y	2,116	29	,125

Sumber : Hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai signifikansi lebih dari 0,05 untuk ketiga data, maka data tersebut dapat dinyatakan homogen.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,061	1,883		7,466	,000		
Item_X1	-,087	,151	-,084	-,577	,569	,955	1,047
Item_X2	,370	,079	,684	4,682	,000	,955	1,047

Sumber : Hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoliniearitas.

3. Uji Hipotesis

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Iklim Psikologis, Keterlibatan Kerja, Kinerja

	Iklim Psikologis - Kinerja	Keterlibatan Kerja - Kinerja
B	-0,087	0,370
Signifikansi	0,569	0,000

Sumber : Hasil olah data 2019

a. Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.8 rangkuman hasil analisis regresi iklim psikologis, keterlibatan kerja, kinerja dapat dilihat pada nilai signifikansi iklim psikologis terhadap kinerja adalah 0,569 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi iklim psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel di atas diketahui iklim psikologis tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai $\beta = -0,087$. Maka hipotesis yang menyatakan “Iklim psikologis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” ditolak.

b. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.8 rangkuman hasil analisis regresi iklim psikologis, keterlibatan kerja, kinerja dapat dilihat pada nilai signifikansi keterlibatan kerja terhadap kinerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari tabel di atas diketahui keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $\beta = 0,370$.

Maka hipotesis yang menyatakan “keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh iklim psikologis dan keterlibatan kerja secara simultan ke kinerja diperlihatkan oleh nilai R Square yaitu 0,450. Maka, 45% kinerja dipengaruhi oleh iklim psikologis dan keterlibatan kerja.

F. PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh iklim psikologis dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kebudayaan Sleman. Pembahasan dari peneliti berdasarkan tujuan dalam penelitian ini yang disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Kinerja

Hasil uji dengan menggunakan uji regresi berganda menunjukkan bahwa iklim psikologis tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien beta -0,084 dan sig 0,569 ($p < 0,05$). Berarti hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus iklim psikologis maka akan menurunkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Sleman. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan iklim psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja ditolak atau tidak terbukti.

Iklim psikologis tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya dukungan dari karakteristik

lingkungan yang seharusnya tinggi dari pegawai Dinas Kebudayaan Sleman yang berupa meningkatnya keinginan pegawai untuk bekerja dengan memiliki perilaku yang akan menguntungkan pegawai itu sendiri dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penyebab iklim psikologis organisasi di atas seharusnya berhubungan dengan meningkatnya atau tingginya kinerja pegawai, tetapi berbeda dengan pegawai di Dinas Kebudayaan Sleman.

Menurut penelitian terdahulu iklim psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan pekerjaan yang dapat mencukupi kebutuhan psikologis seperti kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan untuk berkembang dan kebutuhan akan hubungan sosial akan dinilai baik oleh karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai, dapat berkembang menjadi lebih baik karena telah mempelajari hal-hal baru dan melakukan sesuatu yang bermanfaat, serta mendapat identitas dan hubungan sosial yang bermakna, agar berupaya lebih keras untuk mewujudkan tujuan organisasi dan memiliki kinerja yang baik dalam organisasi.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iqbal Nazili pada tahun (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dengan subyek karyawan PT Garuda Indonesia Kota

Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara iklim psikologis dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji dengan menggunakan uji regresi berganda menunjukkan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien beta 0,684 dan sig 0,000 ($p < 0,05$). Berarti hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Sleman. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja diterima atau terbukti.

Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya tingkat keterlibatan karyawan Dinas Kebudayaan Sleman terhadap pekerjaan yang dijalaninya. Keterlibatan kerja merupakan bagian dan sikap kerja, dimana seperti yang sudah disebutkan sebelumnya bahwa sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada produktivitas, oleh karena itu dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan, maka diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat. Selain itu keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa *work outcomes* (hasil kerja), yang diantaranya adalah kinerja. Sehingga dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut penelitian terdahulu keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat diartikan sebagai suatu ukuran sampel dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Seseorang dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan menaikkan produktivitas kerja yang berdampak langsung pada hasil kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner yang menyatakan indikator keterlibatan kerja cukup tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jerry Marcellinus Logahan, Sherley Marcheline Aesaria pada tahun (2014) dengan judul Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.