

# BAB I

## PENDAHULUAN

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

Rapat Pleno Komisi Pemilihan Umum Kota Yogyakarta pada hari Kamis, 29 September 2011 menetapkan Haryadi Suyuti dan Imam Priyono sebagai Walikota dan Wakil Walikota terpilih. Keduanya berhasil mengumpulkan 48% suara (97.047 suara), meninggalkan pasangan Hanafi Rais – Tri Harjun Ismaji (41%) dan Zuhri Hudaya – Aulia Reza Bastian (9,73%). Pasangan Haryadi Suyuti dan Imam Priyono ini didukung oleh dua mesin politik besar, Partai Golkar dan PDI Perjuangan. Dalam kampanyenya, Haryadi Suyuti dan Imam Priyono mengusung visi ingin mewujudkan Kota Yogyakarta sebagai kota pendidikan berkualitas dan inklusif, pariwisata berbasis budaya, dan pusat pelayanan jasa yang berwawasan lingkungan, serta ekonomi kerakyatan. Selain itu, mereka juga menyisipkan isu Keistimewaan DI Yogyakarta dalam setiap kampanye. Dirinya juga menyatakan siap untuk melanjutkan program-program Walikota Yogyakarta sebelumnya, Herry Zudianto. Visi tersebut kemudian dijabarkan dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2012 – 2016.<sup>1</sup>

Pasangan Haryadi Suyuti dan Imam Priyono menggantikan pendahulunya Herry Zudianto yang telah sukses memimpin kota Jogja hingga 2 periode. Herry Zudianto merupakan tokoh yang kharismatik dan dicintai masyarakat Jogja.

Walikota Jogja 2001-2011 ini telah banyak memperoleh penghargaan baik domestik maupun Internasional. Diantaranya terpilih Bung Hatta Award sebagai Walikota terbersih di Indonesia. Jogja sebagai kota Anti Korupsi dan lain-lain,. Selama kepemimpinan Herry banyak masyarakat yang senang dan bahkan hampir tidak ada sekat atau jarak antara Walikota dengan warganya. Sekitar 2 tahun pemerintahan Haryadi Suyuti dan Imam Priyono kinerja, pemerintahan Kota Yogyakarta tidak berjalan sebaik yang direncanakan oleh kedua pemimpin kota ini. Dalam berbagai kesempatan, Walikota dan Wakil Walikota Yogyakarta selalu menyampaikan bahwa Haryadi Suyuti adalah salah satu dari 10 besar walikota dan bupati se-Indonesia yang dinilai berprestasi dan diikutkan dalam program pendidikan di Harvard dan Boston oleh Kementerian Dalam Negeri. Pemerintah Kota Yogyakarta juga mengklaim telah mendapatkan beragam penghargaan untuk kelurahan/desa terbaik se-Indonesia, antara lain yang telah dicapai oleh Kelurahan Pandeyan. Selain itu, Kota Yogyakarta juga mendapatkan penghargaan penyusunan dan penyajian laporan keuangan dengan standard tertinggi.<sup>2</sup>

Seiring berjalannya waktu kinerja Walikota Yogyakarta dan Wakil Walikota Yogyakarta mulai mendapat sorotan, antara lain dengan mengalokasikan anggaran sebesar Rp 1 Miliar untuk jatah mobil dinas bagi keduanya. Haryadi Suyuti mendapatkan mobil dinas All New Accord seharga Rp 550 juta. Imam Priyono mendapatkan mobil dinas Mitsubishi Pajero seharga Rp 450 juta. Kedua mobil dinas ini sudah mulai dipakai sejak bulan Juli 2013.

Sejumlah anggota DPRD Kota Yogyakarta justru mengaku tidak tahu akan adanya

mobil dinas baru tersebut. Selain itu kinerja yang disorot lainnya adalah dimana Walikota Yogyakarta mendapatkan mendapatkan surat teguran kedua dari Pemerintah Provinsi DIY agar segera menyerahkan LPJ APBD 2012. Jika laporan pertanggungjawaban itu terlambat maka Pemerintah Kota Yogyakarta terancam kehilangan dana perimbangan sebesar Rp 500 Miliar. DPRD Kota Yogyakarta mengaku kesulitan bertemu dengan Walikota Yogyakarta untuk menyelenggarakan rapat membahas hal tersebut dengan DPRD Kota Yogyakarta. Undangan kepada Walikota Yogyakarta berulang kali tidak tertanggapi dan tidak dihadiri oleh Walikota.<sup>3</sup>

Berbagai permasalahan tersebut mengakibatkan kritik dan kekecewaan dari berbagai kalangan tidak terkecuali Kerabat Keraton Yogyakarta kecewa melihat kinerja Wali Kota Yogyakarta Haryadi Suyuti dan Wakil Wali Kota Imam Priyono. "Pemerintah kota selama ini menunjukkan hasil yang tak maksimal," ujar Gusti Bendoro Pangeran Hario (GBPH) Prabukusumo, kepada Tempo Rabu 18 September 2013. Adik Raja Keraton Yogyakarta Sultan Hamengku Buwono X ini melihat, sejumlah kebijakan Haryadi dan Imam selama menjabat tidak bisa berjalan baik dan diterapkan di lapangan. Sebagaimana diketahui bahwa Kerabat Keraton Yogyakarta merupakan pendukung utama pasangan Haryadi-Imam yang kemudian memenangi pemilihan wali kota dan wakil wali kota Yogyakarta pada 2011. Pasangan Haryadi-Imam diusung PDI Perjuangan dan Partai Golkar.<sup>4</sup>

Dari kalangan masyarakat ratusan warga menggelar paduan suara di depan rumah dinas Wali Kota Yogyakarta Haryadi Suyuti. Mereka bernyanyi dengan

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> "Kerabat Keraton Kecewa Kinerja Wali Kota Yogyakarta", *Tempo*, 18 September 2013, hal. 22.

syair bermuatan kritik. Aksi ini merupakan bagian dari Festival Seni Mencari Haryadi Suyuti. Koordinator aksi, Agung Kurniawan, mengatakan banyak masalah yang dihadapi warga tetapi wali kota tidak hadir. Karena itu, warga bernyanyi sebagai simbol kritik atas kinerja wali kota dan pemkot.<sup>5</sup>

Pembelaan datang dari Wakil Ketua DPC PDIP Kota Yogyakarta Fokki Ardianto menilai evaluasi terhadap kinerja Walikota Yogyakarta Haryadi Suyuti belum perlu dilakukan dan menunggu finalisasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Yogyakarta. "Visi dan misi sewaktu Pemilukada harus dimasukkan kesana (RPJMD) yang saat ini di tangan legislatif. Kalau mau menilai kinerja walikota harus fair menunggu RPJMD selesai. Kalau belum selesai kita tidak bisa mengkritisi secara fair dan objektif. Sebelumnya, Wakil Ketua DPD II Partai Golkar Kota Yogyakarta, Bagus Sumbarja mengaku kinerja Walikota Haryadi Suyuti selama lima bulan terakhir belum maksimal karena masih banyak persoalan yang belum terselesaikan. Persoalan lain adalah reformasi birokrasi karena jabatan kepala Bappeda dan Dinas Pajak Daerah dan Pengelolaan Keuangan (DPDPK) hingga kini masih kosong. Akhirnya masalah Perda Pemisahan Aset dan Penyertaan Modal sebagai payung hukum operasinalisasi XT Square tak junjung rampung. <sup>6</sup>

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, berhasil atau tidaknya pemerintah daerah dalam mengatasi permasalahan yang ada didaerahnya akan mempengaruhi persepsi

<sup>5</sup> "Keçam Wali Kota Yogya, Seniman Gelar Festival", dalam <http://www.tempo.co.id>, diakses 28 Januari 2014, jam 20.18 WIB.

<sup>6</sup> "Keçam Wali Kota Yogya, Seniman Gelar Festival", dalam <http://www.tempo.co.id>, diakses 20 Januari

masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah terutama pada kinerja pimpinan di daerah.

Berbagai tanggapan dan kritik dari berbagai kalangan terhadap kinerja Walikota Yogyakarta Hayadi Suyuti tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana persepsi masyarakat terhadap kinerja Walikota Haryadi Suyuti tahun 2011-2013.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

Bagaimanakah persepsi masyarakat terhadap kinerja Walikota Yogyakarta Haryadi Suyuti tahun 2011-2013?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui persepsi masyarakat terhadap kinerja Walikota Yogyakarta tahun 2011-2013

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan,

b. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah Kota Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja untuk mensejahterakan masyarakat Yogyakarta. .

#### D. Kerangka Dasar Teori

Kerangka dasar teori merupakan bagian yang terdiri dari uraian yang menjelaskan variable-variable dan hubungan-hubungan antar variable berdasarkan konsep definisi tertentu. Dan di dalam bagian ini dikemukakan teori yang menjadi acuan bagi penelitian yang akan dilakukan.

Menurut Masri Singarimbun:

“Teori adalah serangkaian konsep, definisi, proposisi saling keterkaitan, bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis, ini dijabarkan dengan hubungan variable yang satu dengan yang lain dengan tujuan untuk dapat menjelaskan fenomena tersebut.”<sup>7</sup>

Menurut Koentjoroningrat:

“Teori adalah pernyataan mengenai adanya hubungan positif antara gejala yang diteliti dengan satu atau beberapa faktor tertentu dalam masyarakat.”<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, Metode Penelitian Survey, LP3S, Cet. Ke-2, 1989, hal 37

<sup>8</sup> Koentjoroningrat, Metode Penelitian Masyarakat, PT Gramedia, Jakarta, 1997, hlm 36

Dari uraian di atas maka dapat diambil pengertian bahwa teori merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable-variable yang diteliti dan pemecahan masalah secara teoritis.

Kerangka dasar teori akan memberikan landasan teoritis dalam menganalisa data tentang persepsi masyarakat terhadap kinerja Walikota Yogyakarta tahun 2011-2013 adalah sebagai berikut :

## 1. Persepsi

### a. Definisi Persepsi

Secara etimologis, persepsi atau dalam bahasa Inggris *perception* berasal dari bahasa Latin *perception*, dari *percipere*, yang artinya menerima atau mengambil<sup>9</sup>. Persepsi pada dasarnya merupakan suatu proses yang terjadi dalam pengamatan seseorang terhadap orang lain. Pemahaman terhadap suatu informasi yang disampaikan oleh orang lain yang sedang saling berkomunikasi, berhubungan atau bekerjasama, jadi setiap orang tidak terlepas dari proses persepsi.

Persepsi dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.<sup>10</sup> Persepsi adalah proses internal yang memungkinkan kita memilih, mengorganisasikan, dan menafsirkan rangsangan dari lingkungan kita, dan proses tersebut mempengaruhi perilaku kita.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Alex Sobur, 2010, Psikologi dan Pengembangan Diri, Jakarta: Pustaka Setia, hlm 445

<sup>10</sup> Ibid, hlm 445.

<sup>11</sup> Ibid, hlm 445.

Definisi lain tentang persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi, menafsirkan pesan. Persepsi memberikan makna pada stimuli inderawi (*sensory stimuli*)<sup>12</sup>

Sementara Joseph A. Devito mendefinisikan persepsi sebagai proses yang menjadikan kita sadar akan banyaknya yang mempengaruhi indera kita Brian Fellows juga mendefinisikan persepsi sebagai proses yang memungkinkan kita memperoleh kesadaran menerima dan menganalisis informasi.<sup>13</sup>

Dari uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persepsi merupakan suatu hal penting yang dialami oleh setiap orang. Setiap orang akan menerima segala sesuatu berupa informasi ataupun segala rangsangan yang datang dari lingkungannya, dalam batas-batas kemampuannya, segala rangsangan yang diterimanya tersebut diolah, selanjutnya diproses.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Persepsi seseorang tidak timbul begitu saja, tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. David Krech dan Richard S. Crutchfield (1977) menyebutnya sebagai faktor fungsional, faktor struktural, faktor situasional, dan faktor personal.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Jalaluddin Rakhmat, 2009. Psikologi Komunikasi, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm 57

<sup>13</sup> Dedy Mulyana, op.cit, hlm 180.

<sup>14</sup> Jalaluddin Rakhmat, op.cit, hlm 58

### 1. Faktor Fungsional

Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal. Yang menentukan persepsi bukan jenis atau bentuk stimuli, tetapi karakteristik orang yang memberikan respons pada stimuli itu. Dari sisi Krech dan Crutchfield merumuskan dalil persepsi yang pertama, yaitu: persepsi bersifat selektif. Ini berarti bahwa objek-objek yang mendapat tekanan dalam persepsi kita biasanya objek-objek yang memenuhi tujuan individu yang melakukan persepsi.

### 2. Faktor Struktural

Faktor struktural berasal semata-mata dari sifat stimuli fisik dan efek-efek saraf yang ditimbulkannya pada sistem saraf individu. Dari sini Krech dan Cruthfield melahirkan dalil persepsi yang kedua, yaitu: medan perseptual dan kognitif selalu diorganisasikan dan diberi arti.

### 3. Faktor Situasional

Faktor ini banyak berkaitan dengan bahasa nonverbal. Petunjuk proksemik, petunjuk kinesik, petunjuk wajah, petunjuk paralinguistik adalah beberapa dari faktor-faktor situasional yang mempengaruhi.

### 4. Faktor personal

Faktor personal terdiri atas pengalaman, motivasi, dan kepribadian. Pengalaman bertambah melalui rangkaian peristiwa yang pernah dihadapi. Sementara motivasi adalah faktor yang mempengaruhi stimuli yang akan

yang memiliki pola tetap yang dapat dibedakan dari orang lain yang merupakan karakteristik seorang individu.

Persepsi adalah inti komunikasi, sedangkan penafsiran (interpretasi) adalah inti persepsi, yang identik dengan penyandian-penyandian balik (*decoding*) dalam proses komunikasi.<sup>15</sup>

Persepsi disebut inti komunikasi, karena jika persepsi kita tidak akurat, tidak mungkin kita berkomunikasi efektif. Persepsilah yang menentukan kita memilih suatu pesan dan mengabaikan pesan yang lain. Semakin tinggi derajat kesamaan persepsi antarindividu, semakin mudah dan semakin sering mereka berkomunikasi, dan sebagai konsekuensinya, semakin cenderung membentuk kelompok budaya atau kelompok identitas.<sup>16</sup>

### **c. Proses Persepsi**

Persepsi merupakan bagian dari keseluruhan proses yang menghasilkan tanggapan setelah rangsangan diterapkan kepada manusia. Subproses psikologis lainnya adalah pengenalan, penalaran, perasaan, tanggapan.

Secara singkat persepsi dapat didefinisikan sebagai cara manusia menangkap rangsangan. Kognisi adalah cara manusia memberi arti terhadap rangsangan. Penalaran adalah proses sewaktu rangsangan dihubungkan dengan rangsangan lainnya pada tingkat pembentukan psikologi. Perasaan adalah konotasi emosional yang dihasilkan oleh rangsangan baik sendiri atau

Dari segi psikologis dikatakan bahwa tingkah laku seseorang merupakan fungsi dari cara dia memandang. Oleh sebab itu untuk mengubah tingkah laku seseorang harus dimulai dengan mengubah persepsinya.<sup>17</sup>

Persepsi adalah sumber pengetahuan kita tentang dunia, kita ingin mengenali dunia dan lingkungan yang mengenalinya. Pengetahuan adalah kekuasaan. Tanpa pengetahuan kita tidak dapat bertindak secara efektif. Persepsi adalah sumber utama dari pengetahuan itu. Dari definisi yang dikemukakan oleh Pareek yaitu: “persepsi adalah proses menerima, menyeleksi, mengorganisir, mengartikan, dan memberikan reaksi kepada rangsangan panca indera dan data”, tercakup beberapa segi atau proses yang selanjutnya dijelaskan sebagai berikut:<sup>18</sup>

#### 1. Proses menerima rangsangan

Proses pertama dalam persepsi adalah menerima rangsangan atau data dari berbagai sumber. Kebanyakan data diterima melalui panca indera. Kita melihat sesuatu, mendengar, mencium, merasakan, atau menyentuhnya sehingga kita mempelajari segi-segi lain dari sesuatu itu.

#### 2. Proses menyeleksi rangsangan

Setelah rangsangan diterima atau data diseleksi. Tidaklah mungkin untuk memperhatikan semua rangsangan yang telah diterima. Demi menghemat perhatian yang digunakan, rangsangan-rangsangan itu disaring dan diseleksi untuk proses yang lebih lanjut.

---

<sup>17</sup> Sobur, 2010, op.cit, hlm .446.

<sup>18</sup> Ibid, hlm 451

### 3. Proses pengorganisasian

Rangsangan yang diterima selanjutnya diorganisasikan dalam suatu bentuk. Ada tiga dimensi utama dalam pengorganisasian rangsangan, yakni pengelompokan (berbagai rangsangan yang diterima dikelompokkan dalam suatu bentuk), bentuk timbul dan datar (dalam melihat rangsangan atau gejala, ada kecenderungan untuk memusatkan perhatian pada gejala-gejala tertentu yang timbul menonjol, sedangkan gejala atau rangsangan yang lain berada di latar belakang), kemantapan persepsi (ada suatu kecenderungan untuk menstabilkan persepsi, dan perubahan-perubahan konteks tidak mempengaruhinya).

### 4. Proses penafsiran

Setelah rangsangan atau data diterima dan diatur, si penerima lalu menafsirkan data itu dengan berbagai cara. Dikatakan bahwa telah terjadi persepsi setelah data itu ditafsirkan. Persepsi pada dasarnya memberikan arti pada berbagai data dan informasi yang diterima.

### 5. Proses pengecekan

Setelah data diterima dan ditafsirkan, si penerima mengambil tindakan untuk mengecek apakah penafsirannya benar atau salah. Proses ini terlalu cepat dan orang mungkin tidak menyadarinya.

### 6. Proses reaksi

Tahap terakhir dari proses perseptual adalah tindakan sehubungan dengan apa yang telah diorganisasikan. Hal ini biasanya dilakukan jika seseorang bertindak

## 2. Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik.

Dalam kamus *illustrated Oxford Dictionary* disebutkan bahwa:

“Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Istilah ini menunjukkan atas pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas atau pencapaian hasil dari seseorang. Penilaian kinerja merupakan cara mengukur kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya, yang ditujukan untuk memberikan insentif atau disinsentif kepada hasil kerja yang dicapai pada masa lampau dan memberi motivasi terhadap perbaikan kinerja di masa mendatang.”<sup>19</sup>

Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Parameter yang paling umum digunakan, menurut Drucker (1977) adalah efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Sedangkan menurut Hasibuan (1990) kinerja adalah prestasi yang dapat ditujukan oleh karyawan. Ia merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.<sup>20</sup>

Dalam kenyataannya penilaian kinerja birokrasi publik belum banyak dilakukan. Seperti dikatakan oleh Dwiyanto disebutkan:

“Penilaian kinerja birokrasi publik masih sangat kurang. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya informasi mengenai kinerja birokrasi publik dan

<sup>19</sup> Keban, Yermias T. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta. Gava Media, hlm 92

<sup>20</sup> ... ..

belum dianggap pentingnya masalah penilaian kinerja oleh pemerintah. Kinerja pejabat birokrasi tidak pernah menjadi pertimbangan yang penting dalam promosi jabatan, akibatnya para pejabat birokrasi tidak memiliki insentif untuk menunjukkan kinerja sehingga kinerja birokrasi menjadi amat rendah.”<sup>21</sup>

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana dikatakan oleh Mahmudi adalah:<sup>22</sup>

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team *leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infra struktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

<sup>21</sup> Dwiyanto Agus, 2002, Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik di Indonesia, Yogyakarta, PSKK UGM, hlm 16.

<sup>22</sup> Mahmudi, 2005, Manajemen Kinerja, Jakarta, Bumi Aksara, hlm 114-115.

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim. Proses penilaian kinerja individual tersebut harus diperluas dengan penilaian kinerja tim dan efektifitas manajernya. Hal itu karena yang dilakukan individu merupakan refleksi perilaku anggota grup dan pimpinan.

Gibson mengemukakan empat dimensi kinerja berikut ini:<sup>23</sup>

- (1) *Performance*, yang menyangkut kemampuan untuk promosi karyawan, prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
- (2) *Conformance*, merefleksikan bagaimana individu bekerja sama dengan atasan dan rekan-rekan serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan;
- (3) *Dependability*, melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan dan disetujui oleh karyawan sendiri;
- (4) *Personal adjustment*, melihat bagaimana kemampuan karyawan dari sisi emosional untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya, lingkungan dan organisasi, motivasi individual dan kelompok, sifat dan jenis pekerjaan. Berdasarkan perspektif ini, karyawan yang tidak dapat menunjukkan kinerja sebagaimana mestinya dapat dijelaskan oleh alasan-alasan berikut ini. *Pertama*, mereka tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugasnya atau tidak memiliki pengetahuan

---

<sup>23</sup> Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly Jr. J.H. (1998) Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses Alih Bahasa, Nunuk Andriani, Jakarta, Binarupa Aksara, hlm 68

mengenai bagaimana dan kapan harus menunjukkan kinerja yang dipersyaratkan. *Kedua*, mereka tidak memiliki motivasi. *Ketiga*, terhambat oleh organisasi, pimpinan atau lingkungan. Hasibuan (1990) kinerja adalah prestasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan.<sup>24</sup>

Berkaitan dengan penilaian kinerja Dwiyanto mengatakan bahwa indikator-indikator penilaian kinerja dapat dipecah kedalam beberapa aspek, sebagai berikut:<sup>25</sup>

“Penilaian kinerja diukur melalui indikator, yaitu:

a. Produktifitas.

Konsep produktifitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektifitas pelayanan. Produktifitas umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*.

b. Kualitas layanan

Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima. Kepuasan masyarakat terhadap layanan dijadikan salah satu indikator kinerja organisasi publik karena terdapat keuntungan yaitu dengan adanya informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara murah dan mudah yang diperoleh baik melalui media atau diskusi publik.

<sup>24</sup> Hasibuan, op.cit, hlm 41

<sup>25</sup> ... ..

c. **Responsivitas**

Adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

d. **Responsibilitas**

Konsep ini menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi yang benar sesuai dengan kebijakan organisasi.

e. **Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih rakyat. Hal ini lebih ditekankan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik konsisten pada aspirasi dan kehendak rakyat.”

f. **Profesionalitas**

Aspek ini menunjukkan suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetensi atau keahlian teknis, profesionalisme menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari oleh para pengelola organisasi karena semakin tumbuhnya kompleksitas masalah-masalah yang ada dalam masyarakat dan semakin

Berbeda dengan Dwiyanto, Mahmudi membagi beberapa indikator penilaian kinerja pada tiga model pendekatan, yaitu manajemen kinerja berfokus pada pelaku (*performer*), Manajemen Kinerja berfokus pada perilaku (*proses*) dan manajemen kinerja berfokus pada hasil (*outcome*). Pada manajemen kinerja berfokus pelaku penilaian kinerja difokuskan pada atribut-atribut, karakteristik dan kualitas personal yang dipandang sebagai faktor utama kinerja. Sedangkan pada manajemen kinerja berbasis perilaku lebih berkonsentrasi pada perilaku atau proses yang dilakukan seseorang dalam melakukan kerja. Lain halnya dengan manajemen kinerja berbasis hasil (*outcome*) yang lebih menekankan pada pengukuran *input* dan *output*.<sup>26</sup>

Salim dan Woodward melihat kinerja berdasarkan pertimbangan-pertimbangan ekonomi, efisiensi, efektivitas, dan persamaan pelayanan. Aspek ekonomi dalam kinerja diartikan sebagai strategi untuk menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin dalam proses penyelenggaraan kegiatan pelayanan publik. Efisiensi kinerja pelayanan publik juga dilihat untuk menunjuk suatu kondisi tercapainya perbandingan terbaik/proporsional antara input pelayanan dengan output pelayanan. Demikian pula, aspek efektivitas kinerja pelayanan ialah untuk melihat tercapainya pemenuhan tujuan atau target pelayanan yang telah ditentukan. Prinsip keadilan dalam pemberian pelayanan publik juga dilihat sebagai ukuran untuk menilai

1. ... aspek-aspek

keadilan dan membuat publik memiliki akses yang sama terhadap sistem pelayanan yang ditawarkan.<sup>27</sup>

Zeithaml, Parasuraman, dan Berry mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Penyelenggaraan pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui aspek fisik pelayanan yang diberikan, seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tunggu yang nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik di mata pengguna jasa, seperti seragam dan aksesoris, serta berbagai fasilitas kantor pelayanan yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat.<sup>28</sup>

Menurut Lembaga Administrasi Negara (2004:122-123), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*out comes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*infacts*). Masing-masing indikator tersebut dapat dijabarkan, sebagai berikut:

1. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran, indikator ini dapat berupa sumber dana, sumber daya manusia, informasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan.

<sup>27</sup> Salim & Woodward dalam Agus Dwiyanto, 2001 op.cit, hlm 47

<sup>28</sup> Salim & Woodward dalam Agus Dwiyanto, 2001 op.cit, hlm 47

2. Indikator Prosecess (*proses*). Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
3. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun nonfisik.
4. Indikator hasil (*out comes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
5. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengantujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
6. Indikator dampak (*infacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan, indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dijelaskan, bahwa indikator tersebut dapat digunakan untuk evaluasi baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, ataupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Perlu dicatat bahwa untuk indikator kinerja input dan output dapat dinilai sebelum kegiatan yang dilakukan selesai. Sedangkan untuk indikator outcomes, benefit, dan impacts mungkin baru diperoleh setelah beberapa waktu kegiatan berlalu.

Berbagai perspektif dalam melihat kinerja pelayanan publik di atas memperlihatkan bahwa indikator-indikator yang dipergunakan untuk menyusun kinerja pelayanan publik ternyata sangat bervariasi. Untuk mengetahui persensi masyarakat terhadap kinerja maka dalam penelitian ini

digunakan indikator kinerja dari 5 aspek kinerja yaitu produktivitas, kualitas, responsivitas, responsibilitas dan aspek profesionalisme.

### **3. Walikota**

Pasal 24 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, menyatakan bahwa setiap daerah dipimpin oleh kepala pemerintahan yang disebut Kepala Daerah. Kepala daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk provinsi disebut Gubernur, untuk kabupaten disebut bupati, dan untuk kota disebut Walikota. Kepala Daerah dibantu oleh satu orang wakil Kepala Daerah dan dipilih dalam satu pasangan secara langsung oleh rakyat di daerah yang bersangkutan.

Oleh karena itu setiap daerah dipimpin oleh Kepala Daerah sebagai kepala eksekutif yang dibantu oleh seorang Wakil Kepala Daerah. Dalam hal ini Kepala Daerah dalam memimpin penyelenggaraan pemerintah daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD.

Berdasarkan Pasal 25 Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 Kepala Daerah mempunyai kewenangan yaitu :

- a. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD
- b. Mengajukan rancangan Peraturan Daerah

Mengajukan Peraturan Daerah yang telah mendapat persetujuan bersama

- d. Menyusun dan Mengajukan Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD kepada DPRD untuk dibahas dan ditetapkan bersama
- e. Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah
- f. Mewakili daerahnya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinyasesuai dengan peraturan-perundang-undangan ; dan
- g. Melaksanakan tugas dan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Selain mempunyai kewajiban di atas Kepala Daerah mempunyai kewajiban memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada pemerintah, dan memberikan laporan keterangan pertanggung jawaban kepada DPRD serta menginformasikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada masyarakat.

Kepala Daerah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya bertanggung jawab kepada DPRD berdasarkan Pasal 27 ayat 2 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004. Sedangkan Pasal 28 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 menyatakan bahwa seorang Kepala Daerah dilarang untuk melakukan :

- 1) Membuat keputusan secara khusus memberikan keutuhan bagi dirinya, anggota keluarganya, kroninya, golongan tertentu, atau kelompok politiknya yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,

atau ndiskriminasikan warga negara dan/atau golongan masyarakat lain;

- 2) Turut serta dalam suatu perusahaan, baik milik swasta maupun milik negara/daerah, atau dalam yayasan bidang apapun;
- 3) Melakukan pekerjaan lain yang memberikan keuntungan bagi dirinya, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berhubungan dengan daerah yang bersangkutan.
- 4) Melakukan korupsi, kolusi dan nepotismedan menerima uang, barang dan/atau jasa dari pihak lain yang mempengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukannya;
- 5) Menjadi advokat atau kuasa hukum dalam suatu perkara di pengadilan, selain mewakili daerahnya;
- 6) Menyalahgunakan wewenang dan melanggar sumpah/janji jabatannya
- 7) Merangkap jabatan sebagai pejabat negara lainnya, sebagai anggota DPRD sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan

Kepala Daerah sebagai pimpinan dan penanggung jawab tertinggi di daerahnya maka selayaknya apabila Kepala Daerah bertindak mewakili daerahnya dalam segala persoalan yang timbul sebagai akibat pelaksanaan pemerintahan yang dipimpin baik dalam maupun di luar pengadilan, sehubungan dengan banyaknya dan beratnya tugas Kepala Daerah maka dipandang perlu, untuk dapat menunjuk seorang kuasa atau lebih untuk mewakilinya dalam hal tertentu di luar dan di dalam pengadilan

Penunjukan seorang kuasa harus dilakukan dengan resmi menurut prosedur yang berlaku.

Josef Riwo Kaho menyatakan bahwa : "Berhasil tidaknya seseorang yang menjabat suatu jabatan dalam menjalankan tugas-tugasnya tergantung pada kualitas yang dimilikinya, begitu pula halnya dengan Kepala Daerah, berhasil tidaknya ia menjalankan tugasnya tergantung pada kualitas yang dimilikinya".<sup>29</sup>

Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah dibantu oleh seorang Wakil Kepala Daerah. Berdasarkan Pasal 24 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, bahwa Wakil Kepala Daerah mempunyai tugas sebagai berikut :

Berdasarkan Pasal 27 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, bahwa dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah mempunyai kewajiban :

- a. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia serta mempertahankan Keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. Meningkatkan kesejahteraan rakyat;
- c. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat;
- d. Melaksanakan kehidupan demokrasi;
- e. Mentaati dan menegakkan seluruh peraturan perundang-undangan;

<sup>29</sup> Josef Riwo Kaho, 2001, Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia (Identifikasi

- f. Menjaga etika dan norma dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- g. Memajukan dan mengembangkan daya saing daerah;
- h. Melaksanakan prinsip tata pemerintahan yang bersih dan baik;
- i. Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan daerah;
- j. Menjalin hubungan kerja dengan seluruh instansi vertikal di daerah dan semua perangkat daerah;
- k. Menyampaikan rencana strategis penyelenggaraan pemerintahan daerah di hadapan Rapat Paripurna DPRD.

Kepala Daerah berkewajiban untuk memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada pemerintah melalui Menteri dalam Negeri untuk Gubernur dan Kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur untuk Bupati/Walikota satu kali dalam 1 tahun, serta menginformasikan laporan penyelenggaraan pemerintahan kepada masyarakat.

Kepala Daerah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Walikota Yogyakarta yaitu Kepala Daerah yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama

## E. Definisi Konsepsional

1. Persepsi merupakan suatu proses di mana seseorang mengolah, memahami dan menafsirkan dengan menggunakan panca inderanya mengenai suatu rangsangan (stimulus), pertanda atau segala sesuatu yang ada dalam lingkungan sekitarnya.
2. Kinerja adalah gambaran mengenai mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi operasional”.
3. Walikota adalah Kepala Daerah di tingkat Kota yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD

## F. Definisi Operasional

Persepsi masyarakat terhadap kinerja Walikota Yogyakarta dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

### 1. Produktifitas

Perbandingan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) terkait kegiatan atau program yang dirasakan masyarakat dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat

### 2. Kualitas

Diukur dengan Indikator:

- a. Peningkatan kualitas pelayanan dalam kinerja pemerintahan

### **3. Responsivitas**

Diukur dengan indikator:

- a. Kemampuan dalam menanggapi kebutuhan keinginan serta kritik dari masyarakat
- b. Kemampuan dalam Pemberian informasi dalam melayani masyarakat
- c. Kemampuan dalam menjelaskan kepada masyarakat dalam menjalankan tugasnya
- d. Kemampuan dalam memberikan penjelasan terkait pengelolaan keuangan daerah

### **4. Aspek Responsibilitas**

Indikatornya:

- a. Kemampuan terkait dedikasi dan semangat kerja yang tinggi
- b. Adanya program-program atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi

### **5. Aspek Profesionalisme**

Indikatornya:

- a. Kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya
- b. Profesionalisme mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas

### **6. Akuntabilitas**

Indikatornya:

- a. Kemampuan Walikota Yogyakarta dalam mengelola keuangan daerah

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penyusun adalah penelitian diskriptif menurut Moh. Natzir

“Metode diskriptif dapat diartikan sebagai suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, situasi kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang<sup>30</sup>

Jadi penelitian diskriptif ini adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, fakultatif dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Disamping itu ada sifat-sifat tertentu yang disamping sebagai ciri metode deskriptif yaitu:

- a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang yaitu pada masa-masa aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu sering disebut metode analitik)<sup>31</sup>

Penelitian diskriptif digunakan untuk mengetahui kinerja Walikota Yogyakarta dalam menyelenggarakan pemerintahan di Kota Yogyakarta.

### **2. Lokasi Penelitian.**

Penelitian dilakukan di 5 Kecamatan yaitu Kecamatan Mantrirejon, Wirobrajan, Kecamatan Tegaltrejo, Kecamatan Danurejan, Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta dengan alasan bahwa kelima Kecamatan tersebut mewakili 14 Kecamatan yang ada di Kota Yogyakarta. Pemilihan 5 Kecamatan tersebut karena

<sup>30</sup> Moh Natsir Metode Penelitian , Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998, hal 63.

<sup>31</sup> ...

mewakili sebaran wilayah penelitian yaitu sebelah Utara diwakili Kecamatan Tegalrejo, wilayah Timur Kecamatan Umbulharjo, wilayah Selatan Kecamatan Mergangsan, wilayah Barat diwakili Kecamatan Wirobrajan dan wilayah Tengah Kecamatan Danurejan.

### 3. Metode Pengambilan Sampel

#### a. Populasi

Populasi oleh Sugiyono didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>32</sup> Populasi penelitian adalah 59241 kepala keluarga di lima Zona Kecamatan di Kota Yogyakarta sebagai berikut:

Tabel 1.1.  
Jumlah Kepala Keluarga di 5 Kecamatan Penelitian

No	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah KK
1	Tegalrejo	19.013	19.476	11.699
2	Danurejan	11.650	11.672	6940
3	Wirobrajan	13.853	14.296	8494
4	Mantrijeron	18.554	19.110	11.611
5	Umbulharjo	33.701	34.351	20.497
	Jumlah	96.771	98.905	59.241

Sumber: Data Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta tahun 2012

#### b. Sampel

Menurut Sugiono sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil dengan pertimbangan bahwa

<sup>32</sup> Sugiyono, 2011, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta, hlm 55

populasi yang diambil terlalu besar dan tidak mungkin diambil secara keseluruhan mengingat keterbatasan dana, tenaga, dan waktu.<sup>33</sup> Di samping itu sampel yang diambil dalam suatu penelitian agar menghasilkan data yang representatif dilakukan dengan beberapa pertimbangan dan mengacu kepada beberapa ahli, seperti yang dikemukakan oleh Kasto yang menyadur pendapat teken dalam Singarimbun, bahwa :<sup>34</sup>

“Suatu metode pengambilan sampel yang ideal mempunyai sifat-sifat seperti: (1) dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti, (2) dapat menentukan presisi (*precision*) dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku (standar) dan taksiran yang diperoleh, (3) sederhana, hingga mudah dilaksanakan, (4) dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya serendah-rendahnya”.

Menurut Sutrisno Hadi tidak ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari suatu populasi. Ketidak tepatan yang mutlak tersebut tidak perlu menimbulkan keragu-raguan pada seorang penyidik.<sup>35</sup>

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka penentuan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan tabel yang dibuat oleh Paguso, Garcia dan Guerreto yang dikutip oleh Sivilla sebagai mana tertera pada tabel di bawah ini :<sup>36</sup>

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm 57

<sup>34</sup> Singgarimbun, Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, LP3S, Jakarta. hlm 149-150

<sup>35</sup> Hadi, 1996, *Metodologi Riset*, *Ibid*, J. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM

Tabel 1.2 :  
Ukuran sampel Untuk Batas-batas Kesalahan Dan Jumlah Populasi  
Yang ditetapkan

POPULASI	BATAS-BATAS KESALAHAN					
	± 1 %	± 2 %	± 3 %	± 4 %	± 5%	± 10 %
500	*	*	*	*	222	83
1500	*	*	638	441	316	94
2500	*	1250	769	500	345	96
3000	*	1364	811	517	353	97
4000	*	1538	870	541	364	98
5000	*	1667	909	556	370	98
6000	*	1765	938	566	375	98
7000	*	1842	959	574	378	99
8000	*	1905	976	580	381	99
9000	*	1957	989	584	383	99
10000	5000	2000	1000	588	385	99
50000	8333	2381	1087	617	387	100

Sumber : Umar (2001)

Dari tabel di atas dan berdasarkan jumlah populasi yang ada, penulis menetapkan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 100 orang dengan mempertimbangkan efisien dan efektifitas penelitian. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Stratified Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen.

Untuk dapat menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat populasi harus dibagi dalam lapisan-lapisan (strata) yang seragam dan dari setiap lapisan dapat diambil sampel secara acak dengan memperhatikan langkah-langkah berikut ini :  
Dari 100 personil yang ada kemudian dirumuskan dalam masing-masing strata dengan menggunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

- $n_i$  = Banyaknya Sampel pada Strata
- $N_i$  = Banyaknya Populasi pada Strata
- $N$  = Banyaknya Populasi Keseluruhan
- $n$  = Banyaknya Sampel Keseluruhan

Jadi berdasarkan tabel diatas terlihat jika populasi sebanyak 59.241 orang dengan tingkat kesalahan  $\pm 10\%$  maka sampelnya mendekati 100 orang dengan komposisi sebagai berikut :

$$\text{a. Tegalsrejo} = \frac{11.699}{59.241} \times 100 = 19,7$$

$$\text{b. Danurejan} = \frac{6.940}{59.241} \times 100 = 11,7$$

$$\text{c. Wirobrajan} = \frac{8494}{59.241} \times 100 = 14,3$$

$$\text{d. Mantriheron} = \frac{11.611}{59.241} \times 100 = 19,6$$

$$\text{e. Umbulharjo} = \frac{20.497}{59.241} \times 100 = 34,6$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :  $20 + 12 + 14 + 20 + 35 = 100$  orang responden

#### 4. Jenis Data

Di dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah data primer data sekunder.

##### a. Data Primer

Menurut Winarno Surachmad

“Data primer adalah data langsung dan secara langsung dari sumber data

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dipilih dan dikumpulkan oleh orang luar dari penyelidikan atau bisa juga dari hasil dokumen studi pustaka seperti buku-buku ilmiah, artikel, jurnal, undang-undang, Laporan Kinerja Pertanggung Jawaban (LKPJ) berbagai arsip maupun dokumen dari pihak terkait kinerja Walikota Yogyakarta tahun 2011-2013.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Yaitu merupakan cara mengumpulkan data dengan jalan memberikan daftar pertanyaan tertulis dimana jawaban ditulis oleh responden. itu sendiri. Disini kuesioner diberikan pada para masyarakat Kota Yogyakarta.

b. Wawancara (interview)

Wawancara adalah teknik pengambilan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas. Teknik ini digunakan sebagai pelengkap dalam memperoleh data.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti Peraturan Walikota, RPJM, Laporan Pertanggungjawaban Kinerja, Laporan Akuntabilitas Kinerja, Surat Keputusan Walikota, berbagai arsip maupun dokumen dari pihak terkait, buku-buku ilmiah, dan dokumen lain yang diperoleh yang berhubungan dengan yang

## 6. Teknik Analisa Data

Menurut Winarno Surachmad, penelitian yang bersifat kualitatif adalah menuturkan dan menafsirkan data yang ada.<sup>38</sup> Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menganalisa data yang diperoleh tetapi tidak sampai pada penalaran teori. Data yang digunakan adalah data-data yang telah tersedia, data tersebut berupa dokumentasi atau hasil wawancara.

Analisa dengan metode kualitatif ini digunakan karena menyesuaikan metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yang cenderung mengumpulkan data yang banyak dan juga karena metode ini menggunakan analisis yang mengajukan secara langsung hakekat dari permasalahan yang diangkat disesuaikan dengan teori-teori yang digunakan.