

**PENGARUH KEBERHASILAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
APARATUR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN KOTA
YOGYAKARTA**

Agnesia Octaviani, Bening Hadilinatih

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta
Korespondensi penulis: Agnessia@gmail.com, Beningwin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini terdapat ada banyak prestasi dan penghargaan yang telah diperoleh Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta, namun ada terdapat problematika yang mempengaruhi kepemimpinan terhadap kinerja aparatur Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta seperti jangka waktu proses perijinan masih dirasa lama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keberhasilan kepemimpinan terhadap kinerja aparatur Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data di dapat dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik snowball dengan jumlah sampel 15 responden. Uji keabsahan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif analitis.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan Dinas Penanaman Modal dan perizinan Kota Yogyakarta sudah dikategorikan baik, dilihat dari koordinasi, komunikasi, pengambilan keputusan dan motivasi yang baik sehingga dinilai berhasil. Dalam kinerja Dinas Penanaman Modal dan perizinan Kota Yogyakarta juga dapat dinilai cukup baik, dilihat dari indikator ketepatan kerja, ketelitian kerja, keberhasilan kerja dan tuntunan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik, sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik kepada pegawai. Adapun kekurangan yang terjadi meliputi proses ijin yang masih dirasa lama.

Kata Kunci: Kepemimpinan dan Kinerja

Abstract

Research there are many achievements and appreciation that have been acquired of investment and licensing Yogyakarta city, but there are affecting problem leadership on performance apparatus of investment and licensing Yogyakarta city in as a period of time the process still is long. Thi study attempts to know how influence leadership apparatus success on performance of investment and licensing Yogyakarta city.

Use of qualitative this study. Data collection in can interview, documentation and observation. The sample technique using a technique snowball with the total sample 15 respondents. The validity of the data by using a technique data collection. And data analysis analytical using a technique analysis.

The conclusion of this research is leadership of investment for the city of Yogyakarta has described as good, in terms of coordination, communication, decision making and motivation to successful. In the performance of investment for the city of Yogyakarta can also be regarded as quite good, seen precision work, precision work, the success of the work and being guided by getting the job done by quickly and well, so that it can make a good for employess. The shortages that do occur are still permit process is long.

Keywords: Leadership and Performance

A. Latar Belakang

Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta merupakan instansi pemerintahan yang bekerja untuk melayani masyarakat. Suhirman (2002:9) mengatakan bahwa perizinan merupakan instrumen kebijakan pemerintah untuk melakukan pengendalian atas eksternalitas negatif yang mungkin ditimbulkan oleh aktifitas sosial maupun ekonomi. Perizinan juga merupakan instrumen untuk alokasi barang publik secara efisien, adil, mencegah asimetri informasi, dan perlindungan hukum atas kepemilikan atau penyelenggaraan kegiatan. Sebagai instrumen pengendalian, perizinan memerlukan rasionalitas yang jelas dan tertuang dalam bentuk kebijakan pemerintah sebagai sebuah acuan. Tanpa rasionalitas dan desain kebijakan yang jelas, maka perizinan akan kehilangan maknanya sebagai instrumen untuk membela kepentingan masyarakat atas tindakan yang berdasarkan pada kepentingan individu.

Dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat, berdasarkan SE Mendagri NO 503/125/POUD tahun 1997 perihal Pembentukan Unit Pelayanan Terpadu Perizinan di Daerah Pemerintahan Kota Yogyakarta membentuk Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap dengan Keputusan Walikota Yogyakarta No. 01 tahun 2000

tentang Pembentukan Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap (UPTSA) Kota Yogyakarta. Pembentukan lembaga (UPTSA) sebagai upaya untuk menjawab tuntutan dari masyarakat umum dan dunia usaha terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta dalam pengurusan perizinan, agar dalam memberikan pelayanan perizinan tidak berbelit-belit, tidak berbiaya tinggi, dan lebih transparan dalam proses perizinan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Kota Yogyakarta membentuk lembaga pelayanan perizinan yang definitif berupa Dinas Perizinan.

Kewenangan yang dapat dibuat oleh Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta, yaitu: pemberian izin, penolakan izin, pencabutan izin, legalisasi izin, duplikat izin, dan pengawasan izin. Jenis pelayanan pada Dinas Perizinan berdasarkan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 09 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Kota Yogyakarta.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah.

Menurut (www.academia.edu) pelayanan perizinan yang dilaksanakan oleh Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap (UPTSA) banyak menghadapi kendala, sehingga menjadi tidak efektif dan tidak efisiennya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Beberapa hal penyebabnya seperti: kewenangan pelayanan perizinan yang hanya terbatas pada frontoffice, proses perizinan yang masih di instansi teknis, belum adanya standar pelayanan minimal untuk semua jenis perizinan, waktu proses perizinan belum sesuai yang ditentukan, dan petugas pelayanan kurang menguasai permasalahan secara teknis (Dinas Perizinan, 2005 dalam Muallidin, 2012).

Aparatur akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik jika kondisi organisasi, atasan dan rekan kerja saling mendukung dan bekerja sama dengan baik. Apabila antara atasan dan bawahan memiliki kepercayaan dan didorong dengan kemampuan individu yang berintegritas dan kompeten akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dan ketika seorang aparatur tersebut telah merasa nyaman dalam lingkungannya bekerja maka dia akan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong tingkat kinerja karyawan menjadi

lebih baik. Bahkan fasilitas juga dapat mendorong kinerja aparatur tersebut. Dengan adanya sarana atau fasilitas dapat menunjang seorang aparatur dalam melakukan pekerjaannya secara memadai dan tentu akan membuat kinerja aparatur menjadi lebih baik, jika fasilitas yang dimiliki tidak memadai maka akan berakibat menurunnya kinerja aparatur tersebut. (Kerjayuk.com).

Adapun salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam mendorong kinerja aparatur adalah pemimpin. Seorang pemimpin bisa mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan dukungan, motivasi, dan dorongan agar tercapainya target (Ayu Purnama, 2013 dalam Putri, 2014).

Menurut hasil temuan lapangan, ada tiga permasalahan yang terkait dengan masalah regulasi perizinan di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta dalam meningkatkan kualitas pelayanan perizinan. Pertama, izin yang dilaksanakan belum ada peraturan daerahnya (Muallidin, 2012). Berdasarkan Peraturan Walikota No.33/2008 tentang Penyelenggaraan Perizinan Pada Pemerintah Kota Yogyakarta, ada 29 izin yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta dari 74 jenis izin yang ada di Pemerintahan Kota Yogyakarta. Dari 29 izin tersebut hanya 17

yang sudah di atur melalui peraturan daerah. Sedangkan 14 izin yang lain belum ada peraturan daerah dan masih mengacu pada aturan yang dibuat oleh keputusan gubernur, walikota, dan pemerintah pusat dalam bentuk peraturan menteri maupun dalam bentuk aturan lain dari departemen teknis. Kendala bagi izin yang belum ada peraturan daerahnya adalah kurangnya kewenangan penuh dari pemerintah daerah terkait dengan prosedur, teknis, pengawasan, dan penindakan perizinan. Sehingga upaya ke depan dari Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta berusaha mengkaji secara terus-menerus regulasi yang sesuai kebutuhan dan kondisi daerah.

B. Tinjauan Pustaka

B.1 Undang-undang Pembentukan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta

Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta baru lahir pada akhir tahun 2016 tepatnya 21 Oktober 2016 dengan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta, yang serta secara efektif baru berlaku 3 Januari 2017.

Keberadaan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta sebenarnya

sudah cukup umur/dewasa yang sebelumnya bernomenklatur Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yang dibentuk dengan Peraturan daerah Kota Yogyakarta Nomor 17 tahun 2005 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perizinan dan disempurnakan dengan Peraturan daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah.

Penjabaran Perda lebih rinci ditungkan dalam:

1. Peraturan Walikota Yogyakarta No. 187 Tahun 2005 tentang Penjabaran Fungsi dan Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
2. Peraturan Walikota Yogyakarta No. 33 tahun 2006 tentang Pelayanan Perizinan pada Pemerintahan Kota Yogyakarta.
3. Peraturan Kepala Dinas Perizinan Kota Yogyakarta No. 01 tahun 2006 tentang Sistem dan Prosedur Pelayanan Perizinan pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

Kedudukan dilaksanakan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta dalam Peraturan Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta No. 17 Tahun 2007 pasal 3, meliputi:

1. Dinas Perizinan adalah unsur pelaksana Pemerintah Kota Yogyakarta di bidang perizinan.
2. Dinas Perizinan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
3. Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat dan diberhentikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B.2 Pengertian Aparatur

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia aparatur merupakan perangkat atau para pegawai (negara) yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.

Dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa aparatur negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil yang disingkat menjadi PNS dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang kemudian disingkat menjadi PPPK yang bekerja pada instansi pemerintahan.

Ada pun jenis, status dan kedudukan Aparatur Sipil Negara meliputi:

1. Jenis ASN
Mengenai jenis ASN diatur pada pasal 6 UU No. 5 Tahun 2014. Dimana seorang ASN terdiri atas PNS dan PPPK.

2. Status ASN
Membahas mengenai status Aparatur Sipil Negara, ada terdapat dua status yang ada yaitu pegawai pemerintahan yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yaitu PPPK.

Mengenai status Aparatur Sipil Negara diatur pada pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa:

- a. PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- b. PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

B. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang berarti bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang berarti membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Dalam kehidupan sehari-hari muncullah istilah serupa dan dipergunakan dalam konteks berbeda pula, yaitu “pemimpin”, “kepemimpinan” dan “kepemimpinan”.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun definisi kepemimpinan menurut beberapa orang dan profesor sosiologi, antara lain: Pertama, Ordway Tead kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar bekerjasama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kedua, Howard H. Hoyt kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. dan ketiga, Prof. Kimbal Young kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu ; berdasarkan akseptansi/penerima oleh

kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus (Kartono, 1982)

Dan pada intinya bahwa kepemimpinan merupakan sebuah bakat dan seni tersendiri yang dimiliki seseorang melalui berbagai cara seperti mempengaruhi, meyakinkan dan menggerakkan agar mereka melaksanakan tugas dengan baik. Seorang pemimpin dapat menguasai seni dengan melakukan tindakan-tindakan seperti memberi perintah, memberi teguran, memberi saran atau pengertian dan menanamkan rasa disiplin untuk bawahannya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

C. Metode Penelitian

C.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif guna mengetahui tentang penelitian yang bersifat deskriptif dan analisis. Metode kualitatif yang dinyatakan oleh Kriyantono bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data.

Penelitian kualitatif menekankan pada kedalaman suatu data yang didapatkan oleh peneliti. Apabila penelitian yang dilakukan

semakin detail yang didapatkan, maka semakin baik pula kualitas dari penelitian tersebut. Secara umum, penelitian kualitatif dilakukan dengan melakukan wawancara dan observasi. Dengan metode ini, peneliti akan menganalisis data yang didapatkan dari lapangan dengan secara detail.

Pendekatan kualitatif dilakukan untuk menelusuri lebih jauh mengenai kepemimpinan, faktor-faktor yang memengaruhi, dan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aparatur. Penelusuran dilakukan melalui subyek-subyek penelitian, baik dari pemimpin dan para aparatur yang terkait dengan kepemimpinan dan kinerja aparatur.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

D.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta. Sebagaimana yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang lebih mengarah pada analisis mendalam terhadap data yang diperoleh. Data yang dimaksudkan adalah hasil wawancara pada pihak-pihak yang dipandang bisa memberi

keterangan yang dibutuhkan dan memiliki pengetahuan yang cukup, serta mampu menjelaskan keadaan yang sebenarnya tentang objek penelitian. Selain itu metode yang dilakukan dengan metode pengumpulan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kepemimpinan dan kinerja yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta.

D.2 Kepemimpinan

a. Koordinasi

Dalam menjalankan suatu organisasi pemimpin melibatkan pejabat struktural dan staf untuk memberikan masukan/pendapat melalui Forum Rapat Koordinasi, In House Training (IHT) dan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) yang dilaksanakan secara periodik, semuanya berlandaskan pada tugas pokok dan fungsi Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta.

Koordinasi pada Dinas penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta merupakan hal yang sangatlah penting dilaksanakan guna mengetahui seberapa puas pelayanan publik yang di dapat oleh masyarakat. Berikut Beberapa kutipan hasil wawancara yang terkait mengenai koordinasi. Kabag Penanaman Modal Bapak Dodit Sugeng menuturkan:

“Koordinasi merupakan hal penting Sekali karena dalam pelayanan publik mengutamakan kepuasan kepada masyarakat, apabila koordinasi tidak ada maka semua tidak dapat berjalan dengan baik. Rapat koordinasi kita biasa lakukan setiap hari senin paling mundur hari selasa itu ada rapat koordinasi pejabat struktural semua mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang dan Seksi-seksi. Di Forum itu kita membahas terkait dengan permasalahan di bidang kemudian ada informasi masukan dari masyarakat berupa aduan-aduan dan kemudian ada usulan-usulan untuk inovasi itu setiap senin atau selasa. Breakdown dari pertemuan itu akan ditindaklanjuti oleh masing-masing bidang.” (Wawancara pada tanggal 06 Desember 2017)

b. Komunikasi

Komunikasi yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta merupakan suatu proses seseorang terhadap orang lain dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya komunikasi maka semua tidak akan berjalan dengan baik, seperti halnya berorganisasi. Menurut Kabag Penanaman Modal Bapak Dodit Sugeng menuturkan:

“Komunikasi itu sangat penting juga karena pejabat struktural baik itu Kepala Dinas dan bidang-bidang kalau tidak ada komunikasi dengan staf maka itu tidak akan berjalan dan organisasi itu tidak berjalan dengan baik. Oleh sebab itu kami jalin komunikasi formal dan non formal. Formalnya kita pasti ada IHT (In

house training) untuk mencapai kebijakan- kebijakan, non formalnya kita punya grup WA.” (Wawancara pada tanggal 06 Desember 2017)

Menurut Ibu Sri Rahayu, Staf Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta mengemukakan:

”Kalau bapak Kepala Dinas biasa tidak berkomunikasi secara langsung kepada pegawai, tapi bapak Kepala Dinas menyampaikan ke pejabat struktural terlebih dahulu dan pejabat struktural menyampaikan kepada pegawai. Tapi kalo komunikasi biasa langsung.” (Wawancara pada tanggal 07 Desember 2017)

c. Pengambilan Keputusan

Pada pengambilan keputusan pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta berkaitan dengan rapat-rapat yang dilakukan terkait dengan permasalahan-permasalahan dan kendala di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta. Pimpinan selalu mengumpulkan pejabat strukturalnya guna meminta masukan dan pendapat. Sehingga dalam pengambilan keputusan terkumpul semua masukan dan pendapat. Oleh sebab itu, keputusan dapat dipilih dengan solusi yang terbaik dan dapat meminimalisir risiko. Kabag Penanaman Modal Bapak Dodit Sugeng menuturkan:

“Mekanisme pengambilan keputusan ini memang bersenang, kitakan sebagai

pelayanan masyarakat, kalau dipendaftar ada permasalahan tidak bisa diputuskan maka naik ke Kasi, Kasi tidak bisa mengambil keputusan maka akan naik ke Kepala Bidang, Kepala Bidang tidak bisa maka ke Kepala Dinas dan kalau Kepala Dinas Ragu kita rapat bersama mengambil keputusan.”

d. Motivasi

Motivasi yang diberikan pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta merupakan salah satu kegiatan yang penting dan perlu, guna memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk berinovasi yang terkait dengan pelayanan perizinan, mengefektifitaskan konsultasi antara bawahan dan pimpinan serta mengusulkan peningkatan kesejahteraan pegawai. Dalam pemberian motivasi pun telah ditentukan pada mekanisme yang telah seperti halnya kode etik pegawai. Sehubungan dengan hal ini, Kabag Penanaman Modal Bapak Dodit Sugeng mengungkapkan sebagai berikut:

“Dalam memberikan motivasi kita ada mekanismenya seperti kode etik pegawai, disana ada 8 poin namun sebelum arah kesana kalau itu memang staf kami yang terdiri dari beberapa bidang dan jika itu bawahan saya, maka saya akan menanyakan terlebih dahulunya permasalahannya apa. Apabila permasalahan itu bisa arahkan dan diberi masukan maka selesai. Tapi kalau berkali-kali dilakukan dan dengan berbagai macam alasan seperti tidak disiplin atau ada masalah dan sebagainya kita naikan

majelis kode etik.” (Wawancara pada tanggal 06 Desember 2017)

Bapak Nindyo Dewanto yang merupakan Kabag Pengawasan dan Pengaduan Perizinan juga menuturkan bahwa:

“Yang jelas diajak ngomong, lalu masalahnya apa karena 1 (satu) tim itu harus sama frekuensinya dan harus sama visi misinya. Kalau dalam satu tim ada yang berbedanya maka harus bisa bagaimana menayamakan frekuensinya dan ini yang pendekatan personal. Maka dari itu kita harus tahu terlebih dahulu masalahnya apa dan ada apa.” (Wawancara pada tanggal 11 Desember 2017)

DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Djatmika, Sastra. 1964. Hukum Kepegawaian Di Indonesia. Jakarta: Djembatan.
- Gibson, et all. 1995. Organisasi, Perilaku, struktur, Proses. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Fautino Cordoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andy Offset.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, K. 1982. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Prenada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. 2004. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Nawawi, Hadari. 2004.

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pamudji, S. 1986. Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pamudji, S. 1992. Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFEE-UGM.
- Sudarmayati. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suhirman, dkk. 2002. Merancang Kebijakan Perijinan yang Pro Pasar dan yang Sensitif pada Kepentingan Publik: Studi Kajian Perijinan Transpormasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Tasikmalaya dan Kota Bekasi.
- Laporan Penelitian Bandung Institute of Government Studies (BIGS), PEG dan USAID.
- Strong, C.F. 1951. Modern Political Constitutions. London. Sidgwick & Jackson.
- Widodo, Suparno Eko. 2014. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Muallidin, Isnaini. 2012. Implementasi Reformasi Organisasi Perizinan di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Yogyakarta: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 15, No 3: 246-255.
- Putri, Sonnia Indah. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus [Skripsi]. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rahayu, Istrie Murni. 2008. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai [Skripsi]. Yogyakarta: Universitas Proklamasi 45.
- Academia. (Maret 2012). Implementasi Reformasi Organisasi Perizinan Di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Diperoleh 28 September 2017, dari http://www.academia.edu/20445292/Implementasi_Reformasi_Organisasi_Perizinan_Di_Dinas_Perizinan_Kota_Yogyakarta_Isnaini_Muallidin

PERUNDANG-UNDANGAN

- Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Kota Yogyakarta.
- Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 09 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Perizinan Kota Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah.
- Peraturan daerah Kota Yogyakarta Nomor 17 tahun 2005 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja.