

## **PENGARUH REFORMASI BIROKRASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SITUBONDO**

Oleh:

**Anggita Dewi A.\*), Dini Noor Aini, S.Sos.M.Si\*\*), Drs. Hari Susanto\*\*)**

### **Abstrak**

Di era globalisasi pesatnya kemajuan teknologi sangat penting terhadap berbagai kegiatan, salah satunya kegiatan yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo. Ada 2 faktor utama yang mempengaruhi tujuan Instansi salah satunya adalah Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja. Reformasi Birokrasi adalah perubahan pola pikir untuk melakukan pembaruan dan perubahan, sedangkan Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu atau kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang telah diyakini kebenarannya dan dipakai untuk kegiatan sehari-hari di Instansi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, simultan dan dominan Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo. Dalam penelitian ini menggunakan 39 responden atau seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo untuk dijadikan sampel. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh Reformasi Birokrasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo, ada pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo, dan ada pengaruh Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.

**Kata Kunci: Reformasi Birokrasi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.**

\*Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

\*\*Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

*The Effect of Bureaucratic Reform and Work Culture on the Performance of Employees of the Investment Office and One-Stop Integrated Services of Situbondo Regency*

*Abstract*

The Influence of Bureaucratic Reform and Work Culture on Employee Performance at the Investment and Integrated One-Stop Service Agency of Situbondo District

In the era of rapid globalization, the swift progress of technology plays a pivotal role in various activities, including those carried out at the Investment and Integrated One-Stop Service Agency (DPMPTSP) in Situbondo District. Two primary factors impact the institution's objectives, namely Bureaucratic Reform and Work Culture. Bureaucratic Reform entails a shift in mindset to drive innovation and change, while Work Culture involves the attitudes and behaviors of individuals or groups grounded in values believed to be true and applied in the institution's daily operations.

The objective of this study is to assess the individual, combined, and predominant impacts of Bureaucratic Reform and Work Culture on Employee Performance at the Investment and Integrated One-Stop Service Agency in Situbondo District. The research adopts a quantitative approach involving several data analysis methods: 1. Validity testing, 2. Reliability testing, 3. Classical assumption testing, and 4. Hypothesis testing. The sample for this study comprises 39 respondents, representing the entire workforce of the Investment and Integrated One-Stop Service Agency in Situbondo District.

The study's findings reveal the following: 1. There is a partial impact of Bureaucratic Reform on the performance of employees at the Investment and Integrated One-Stop Service Agency in Situbondo District. 2. There is a partial impact of Work Culture on the performance of employees at the same agency. 3. There is a simultaneous impact of Bureaucratic Reform and Work Culture on the performance of employees at the Investment and Integrated One-Stop Service Agency in Situbondo District.

keywords: bureaucratic reform, work culture, employee performance

\*)Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

\*\*\*)Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era globalisasi pesatnya kemajuan teknologi sangat penting terhadap berbagai kegiatan, salah satunya kegiatan yang di lakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo. Untuk dapat mewujudkan visi dan misi instansi perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dalam instansi yang merupakan pengelolah atau penggerak dalam suatu aktivitas. Pada dasarnya keberhasilan pencapaian tujuan instansi secara intern ditentukan oleh 2 faktor utama yang mempengaruhi satu dengan yang lainnya yaitu reformasi birokrasi dan budaya kerja yang di terapkan oleh semua pegawai yang meliputi keseluruhan yang ada di dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja artinya kinerja masing-masing pegawai di nilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah, terutama menyangkut aspek-aspek penataan kelembagaan (instansi), penataan ketatalaksanaan, penataan sumber daya aparatur, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Salah satu reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo adalah terlaksananya program Sipeni (safari pengurusan nomor induk berusaha) untuk memaksimalkan pelayanan publik mengenai pengurusan Nomor Induk Berusaha yang dilakukan secara “jemput bola” atau memberikan pelayanan secara

mobile mulai dari kecamatan hingga desa sesuai jadwal.

Budaya Kerja merupakan nilai, karakteristik yang dimiliki suatu organisasi dalam menjalankan setiap pekerjaan. Salah satu Budaya Kerja yang dilakukan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo adalah dengan mempertahankan sikap dan perilaku membangun kebersamaan dan kerja sama dalam bekerja. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak Instansi bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan Instansi, karena dengan adanya budaya kerja seorang pegawai akan lebih meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi Instansi yang dituangkan melalui perencanaan startegis suatu instansi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok aparatur sipil negara telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang aparatur sipil negara dalam suatu instansi.

Tabel 1.1 capaian target kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo Tahun 2022

N o	Sasaran Strategis	Target Kinerja	Realisasi	Capa ian
1	2	3	4	5
1	Meningk atnya reakisasi investasi Penanam an Modal Asing (PMA)	1.489.314.8 90.000	3.733.811.1 01.171	250, 71

	dan Penanam an Modal Dalam Negeri (PMDN)			
2	Meningk atnya Indeks Kepuasa n Masyara kat	88,50 (A)	88,50 (A)	100
3	Meningk aknya akuntabil itas kinerja perangka t daerah	88,50 (A)	85,00 (A)	99,4 2

Sumber: DPMPTSP Situbondo,2022

Capaian Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo pada tahun 2022 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 terdiri dari tiga (3) indikator. Dari tiga indikator tersebut, 1 indikator tercapai kinerjanya dengan capaian kinerja diatas 100%, 1 indikator capaian kinerjanya 100%, sedangkan 1 indikator lainnya capaian kinerjanya dibawah 100%. Bagian-bagian tersebut merupakan unsur dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo yang mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Bagian-bagian yang bertanggung jawab menyelesaikan sasaran tersebut terdiri dari pegawai-pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada tabel capaian target kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dapat kita ketahui bahwa ada indikator yang melebihi target dan ada juga yang sudah terealisasi secara optimal dalam pelaksanaan realisasi program kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo tahun 2022. Maka dari itu penulis ingin mengetahui mengapa ada indikator yang

sampai melebihi batas yang dalam artian jika pegawai baik maka kinerja instansi akan baik pula begitupun sebaliknya.

### Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Reformasi Birokrasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo?
3. Apakah ada pengaruh Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

### 2. TINJAUAN PUSTAKA Perkembangan Paradigma

Pada abad ke-18 di Eropa Barat, sudah ada studi terhadap birokrasi pemerintahan ditinjau dari segi hukum dan politik, seperti yang dilakukan oleh de Gourney. Kemudian, pada abad ke-19, mulai dikembangkan pendekatan sosiologis dalam studi terhadap birokrasi pemerintahan, misalnya oleh H. Spencerdan de play (Albrow,1979:17). Sedangkan studi tentang administrasi publik di Amerika Serikat baru dimulai pada akhir abad ke-19 yang di pelopori oleh Woodrow Wilson dalam tulisannya berjudul "The Study of Administration" pada tahun 1887.

Menurut Henry (1989:22) mengemukakan lima paradigma administrasi publik yaitu:

1. Paradigma 1 paradigma ini dikenal dengan paradigma Dikotomi Politik Administrasi (1900-1926)
2. Paradigma 2 Prinsip-prinsip Administrasi (1927 – 1937)
3. Paradigma 3 Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik (1950 – 1970)

4. Paradigma 4 Administrasi Negara Sebagai Ilmu Administrasi (1956 – 1970)
5. Paradigma 5 Administrasi Negara sebagai Administrasi Negara (1970 – sekarang)

### Administrasi Publik

Menurut Harbani (2010:8) administrasi publik adalah salah satu dari ilmu sosial yang mengkaji sistem pengelolaan negara yang mengaitkan dengan kebijakan, organisasi, manajemen, dan pelayanan. Administrasi publik selalu berhubungan dengan Legislatif, Yudikatif dan Eksekutif.

Menurut Harbani (2010:14) ada beberapa fungsi administrasi publik, diantaranya adalah:

1. Fungsi Tradisional
2. Fungsi Pembangunan Bangsa
3. Fungsi Manajemen Ekonomi
4. Fungsi Kesejahteraan Sosial
5. Fungsi Kontrol
6. Fungsi Hak dan Asasi Manusia

### Reformasi Birokrasi

Menurut Dwiyanto (2019:26), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur reformasi birokrasi yaitu:

1. Produktivitas  
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output.
2. Kualitas Layanan  
Kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik.
3. Responsivitas  
Responsivitas adalah kemampuan instansi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi.

5. Akuntabilitas  
Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

### Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017:40), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin  
Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar instansi.
2. Keterbukaan  
Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan sesama mitra kerja untuk kepentingan instansi.
3. Saling Menghargai  
Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerja Sama  
Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.
5. Perlibatan  
Instansi memberdayakan pegawai, mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya, semua tingkat instansi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan instansi.

### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan  
Seberapa bagus seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja

Seberapa orang lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### Kerangka Konseptual

Menurut Suriasoemantri (2018:43) Kerangka berpikir adalah suatu penjelasan yang berfungsi untuk memaparkan serta Menyusun semua gejala yang sudah ada di dalam suatu penelitian untuk diselesaikan yang sesuai dengan kriteria yang telah dibuat sebelumnya. Variabel independent penelitian ini yaitu Reformasi Birokrasi (X1) yang dapat diukur dengan indikator (X1.1) Produktivitas, (X1.2) Kualitas Layanan, (X1.3) Responsivitas, (X1.4) Responsibilitas, (X1.5) Akuntabilitas dan Budaya Kerja (X2) yang dapat diukur dengan indikator (X2.1) Disiplin, (X2.2) Keterbukaan, (X2.3) Saling Menghargai, (X2.4) Kerja Sama, (X2.5) Perlibatan. Sedangkan variable dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) yang dapat diukur dengan indikator (Y.1) Kualitas, (Y.2) Kuantitas, (Y.3) Pelaksanaan Tugas, (Y.4) Tanggung Jawab.

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan". Berdasarkan pada kajian teoritis dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H11: Ada Pengaruh Reformasi Birokrasi secara parsial Terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal

dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

H10: Tidak ada Pengaruh Reformasi Birokrasi secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

H21: Ada pengaruh Budaya Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

H20: Tidak ada pengaruh Budaya Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

H31: Ada pengaruh Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

H30: Tidak ada pengaruh Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo

### 3. Metode Penelitian

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini ialah tempat dimana peneliti melakukan kegiatan untuk memperoleh data yang diperlukan guna menjawab permasalahan yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan maret sampai juni 2023.

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2016:30) dari pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo yang berjumlah 39 pegawai.

## Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Dengan demikian berdasarkan teori diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo yang berjumlah 39 pegawai.

## Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019:42) pengertian dari variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dapat dipelajari, sehingga diperoleh berbagai informasi tentang hal tersebut, dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Secara garis besar, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependen.

### 1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2016:39), Variabel independen yang dikenal dengan variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

a. Reformasi Birokrasi (X1)

b. Budaya Kerja (X2)

### 2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diamati dan diukur oleh peneliti dalam sebuah penelitian, untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.

## Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2010:126) definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel variabel yang diamati. Definisi operasional merujuk pada penelitian atas caranya dalam mengukur suatu variabel.

### 1. Reformasi Birokrasi (X1)

Menurut Dwiyanto (2019:26) Reformasi Birokrasi adalah perubahan pola pikir dan budaya kerja yang merupakan suatu upaya untuk melakukan pembaruan dan perubahan dalam suatu Instansi atau Lembaga.

Indikator Reformasi Birokrasi adalah sebagai berikut:

X1.1 *Produktivitas* Contoh, Melaksanakan tugas dengan cara menghemat sumber daya seperti prasarana yang ada.

X1.2 *Kualitas layanan* Contoh, Melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dengan mudah.

X1.3 *Responsivitas* Contoh, Melakukan pelayanan kepada masyarakat tanpa membeda bedakan.

X1.4 *Responsibilitas* Contoh, Pelaksanaan kegiatan publik dilakukan secara eksplisit kepada masyarat.

X1.5 *Akuntabilitas* Contoh, Membiasakan para pegawai untuk memberikan laporan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan.

### 2. Budaya Kerja (X2)

Menurut Nurhadijah (2017:40) Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang telah diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari di instansi.

Indikator Budaya Kerja adalah sebagai berikut:

X1.1 *Disiplin* Contoh, Menerapkan pegawai yang tertip terhadap aturan yang ditetapkan instansi.

X1.2 *Keterbukaan* Contoh, Memberikan informasi secara benar.

X1.3 *Saling Menghargai* Contoh, Pimpinan memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang memberikan kontribusi lebih pada instansi

X1.4 *Kerja Sama* Contoh, Bermitra dan bekerja sama dalam mencapai tujuan

X1.5 *Perlibatan* Contoh, Pimpinan memberikan pelatihan kepada Pegawai guna mengembangkan kemampuan kinerja

### 3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

X1 *Kuantitas Pekerjaan* Contoh, Pegawai melakukan pekerjaan sesuai prosedur instansi.

X2 *Kuantitas Kerja* Contoh, Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

X3 *Pelaksanaan Tugas* Contoh, Pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat.

X4 *Tanggung Jawab* Contoh, memiliki kepentingan dalam instansi dan dapat mempengaruhi atau di pengaruhi.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Teknik Wawancara
3. Kuesioner
4. Studi Perpustakaan
5. Dokumentasi

### Metode Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas terhadap daftar pertanyaan dalam kuesioner dilakukan untuk mengukur seberapa cermat suatu instrument berfungsi sebagai alat ukur, Ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item item pernyataan dari kuesioner adalah valid.

b. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka item item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

c. Jika  $r_{tabel}$  di peroleh dari  $df=n-2$  dengan tingkat signifikan 95% atau  $\alpha:5\%$  Dimana: Df: Degree of freedom

N: Jumlah sampel

#### 2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, untuk mencari reabilitas instrument menggunakan Alpha Cronbach Karena instrument dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total. Suatu variabel dikatakan reliabel jika Nilai  $\alpha > 0,60$  dan sebaliknya jika nilai  $\alpha < 0,60$  maka variabel dikatakan tidak reliabel.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:163) jika hasil angka signifikan lebih kecil dari 0,5 maka data tidak terdistribusi normal. a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### 2) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2018:138) dasar analisis uji heterokedastisitas sebagai berikut:

a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terja heterokedastisitas.

##### 3) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor atau VIF (Ghozali:2013)



1. Jika nilai tolerance 10, maka terdapat korelasi yang terlalubesar diantara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain (terjadi multikolinieritas).

2. Jika nilai tolerance  $>0,10$  dan VIF

#### 4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013:45) model regresi linier yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Ada cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi atau tidaknya autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagidiantara variabel independent. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

a. Apabila nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound (du) dan (4-du), maka koefisien sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi positif.

b. Apabila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.

c. Apabila nilai DW lebih besar daripada 4-dl, maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti autokorelasi negative.

d. Apabila nilai DW terletak antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara 4-dl, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1) Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2011) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y : Kinerja pegawai

X1 : Reformasi birokrasi

X2 : Budaya kerja

a : Konstanta

b1 b2 : Koefisien regresi

e : Error

##### 2) Uji Parsial (Uji T)

Menurut Sanusi (2011:143) dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu:

1. Bila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $t <$  tingkat signifikan 5% (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $t >$  tingkat signifikan 5% (0,05) maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Mencari t table:  $df = n - k (a/2)$

##### 3) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sanusi (2011:143) dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas ialah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan variabel independent tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Mencari F tabel:  $df_1 = K - 1$

$df_2 = n - K$

##### 4) Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono (2019:10) persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut:  $R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$

Dimana apabila:  $R^2 = 0$ , berarti pengaruh variabel x terhadap y, lemah.  $R^2 = 1$ , berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

Menurut Arikunto (2011:98), menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat

ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 4.11 Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	r tabel	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Ket
<b>1. Reformasi Birokrasi</b>					
X1.1		0,316	0,493	0,001	Valid
X1.2		0,316	0,698	0,000	Valid
X1.3		0,316	0,553	0,000	Valid
X1.4		0,316	0,666	0,000	Valid
X1.5		0,316	0,614	0,000	Valid
X1.6		0,316	0,701	0,000	Valid
X1.7		0,316	0,668	0,000	Valid
X1.8		0,316	0,640	0,000	Valid
X1.9		0,316	0,617	0,000	Valid
X1.10		0,316	0,455	0,004	Valid
X1.11		0,316	0,508	0,001	Valid
X1.12		0,316	0,671	0,000	Valid
<b>2. Budaya Kerja</b>					
X2.1		0,316	0,408	0,010	Valid
X2.2		0,316	0,449	0,004	Valid
X2.3		0,316	0,560	0,000	Valid
X2.4		0,316	0,411	0,009	Valid
X2.5		0,316	0,550	0,000	Valid
X2.6		0,316	0,424	0,007	Valid
X2.7		0,316	0,780	0,000	Valid
X2.8		0,316	0,539	0,000	Valid
X2.9		0,316	0,623	0,000	Valid
X2.10		0,316	0,734	0,000	Valid
X2.11		0,316	0,597	0,000	Valid
X2.12		0,316	0,454	0,004	Valid
X2.13		0,316	0,440	0,005	Valid
X2.14		0,316	0,436	0,006	valid
<b>3. Kinerja</b>					
Y1		0,316	0,738	0,000	Valid
Y2		0,316	0,778	0,000	Valid
Y3		0,316	0,793	0,000	Valid
Y4		0,316	0,802	0,000	valid

Sumber: Data diolah peneliti lampiran 6

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terdapat 30 item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan demikian dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Ketentuan yang ditetapkan dalam uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Suatu item dikatakan reliabel jika  $r$  Cronbach's Alpha positif dan lebih besar dari  $r$  tabel. Sebaliknya jika nilai

$r$  Cronbach's Alpha negatif atau positif, dan atau lebih kecil dari  $r$  tabel maka item tersebut dinyatakan tidak realibel.

Tabel 4.12 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dimensi	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Reformasi Birokrasi	0,750	Reliabel
Budaya Kerja	0,732	Reliabel
Kinerja	0,808	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti lampiran 7

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha yang secara umum bergerak 0,600 sampai dengan 0,800. Karena koefisien reliabilitas kesemuanya tidak kurang dari 0,600 yang apabila dikonsersikan kedalam kriteria koefisien reliabilitas pada bab sebelumnya maka koefisien tersebut menggambarkan reliabilitas yang tinggi.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Uji normalitas dilakukan dengan uji One-Sample kolmogrov-smirnov dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari  $\alpha=0,05$  maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal yang terlihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13

	Standardized Residual	
N	39	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97332853
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.070
	Negative	-.102
Test Statistic	.102	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti lampiran 8

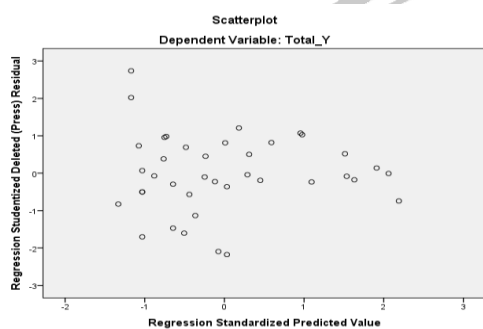
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 jumlah observasi Kolmogrov Smirnov dalam penelitian ini sebesar 0,102.

Pengujian menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai distribusi sebesar 0,200 yang berarti nilainya normal, karena nilai signifikan lebih dari 0,05. Dari data di atas maka diperoleh residual error yang berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui adalah dengan melihat grafik plot.

Gambar 4.2



Sumber: Data diolah peneliti lampiran 8

Berdasarkan hasil pengujian yang dilihat pada Gambar 4.2 menunjukkan tidak dapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka dengan demikian mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) > 10; dan jika *tolerance* < 0,1. Dari hasil analisis program SPSS 22, pada bagian koefisien untuk variabel independen terlihat bahwa nilai *tolerance* dari Reformasi Birokrasi 0,573 dan Budaya Kerja 0,573. Nilai *tolerance* kedua variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* bebas multikolinieritas, karena nilai *tolerance* kedua variabel di atas 0,1. Sedangkan nilai VIF Reformasi Birokrasi 1,745 dan

Budaya Kerja 1,745. Nilai VIF kedua variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai VIF bebas multikolinieritas, karena nilai VIF dibawah 10. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas. Untuk jelasnya, hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8,382	4,416		-1,898	,066		
	Total_X1	,214	,092	,370	2,328	,026	,573	1,745
	Total_X2	,232	,095	,390	2,450	,019	,573	1,745

Sumber: Data diolah peneliti lampiran 7

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $D_w \leq DL$  atau  $\geq 4-DL$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $DW \leq DU$  atau  $DU \leq 4-DU$  maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika  $DL \leq DW \leq DU$  atau  $4-DU \leq 4-DL$  maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.15 Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,691 <sup>a</sup>	,478	,449	1,784	1,574

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data diolah peneliti lampiran 7  
Keputusan asumsi ini dengan menggunakan 2 nilai buntu yaitu nilai dL dan dU, dengan memperhatikan bahwa penelitian menggunakan 2 variabel bebas (k=2) dan n jumlah sampel sebanyak 39

responden. Apabila nilai  $dW$  (1,574) berada diantara nilai  $du$  hingga  $(4-dU)$  berarti tidak terjadi autokorelasi. Tabel durbin Watson dengan  $n=39$  dan  $k=2$  maka akan diperoleh nilai  $dL=1,3821$  dan  $dU=1,5969$  sehingga nilai  $4-dU=2,4031$  sedangkan nilai  $4-dL=2,6179$ . Untuk itu diketahui bahwa pada penelitian ini tidak dapat disimpulkan, tidak dapat dengan pasti menyimpulkan apakah ada autokorelasi yang signifikan. Namun, pengujian ini tetap bisa dilanjutkan.

**Uji Analisa Regresi Linear Berganda**  
Tabel 4.16 Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8,382	4,416		-1,898	,066		
	Total_X1	,214	,092	,370	2,328	,026	,573	1,745
	Total_X2	,232	,095	,390	2,450	,019	,573	1,745

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data diolah peneliti lampiran 9

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = -8,382 menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo sebesar (-) 8,382 maka Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dikatakan kurang baik yakni negatif sebesar 8,382
- Koefisien  $b_1$  ( $X_1$ ) = 0,214 artinya menunjukkan bahwa variabel Reformasi Birokrasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo. Koefisien regresi ini dapat menjelaskan jika variabel independen lainnya tetap, maka setiap ada peningkatan  $X_1$  (Variabel Reformasi Birokrasi) maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,214.
- Koefisien  $b_2$  ( $X_2$ ) = 0,232 artinya variabel Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo. Koefisien

regresi ini dapat menjelaskan jika variabel independen lain nilainya tetap, maka setiap ada satu peningkatan  $X_2$  (variabel Budaya Kerja) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,232.

**Uji Statistik Parsial (t-test)**

Tabel 4.17 Uji T-test

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8,382	4,416		-1,898	,066		
	Total_X1	,214	,092	,370	2,328	,026	,573	1,745
	Total_X2	,232	,095	,390	2,450	,019	,573	1,745

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data diolah peneliti lampiran 9

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

- Hasil uji nilai  $t_{hitung}$  Untuk variabel Reformasi Birokrasi ( $X_1$ ) = 2,328. Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,328 > 2,028$  Berdasarkan kriteria tersebut, Reformasi Birokrasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.
- Nilai Uji  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) = 2,450 ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,450 > 2,028$ . Berdasarkan kriteria tersebut berarti variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.

**Uji Statistik Parsial (F-test)**

Tabel 4.18 Uji F-Test

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,851	2	52,425	16,471	,000 <sup>b</sup>
	Residual	114,585	36	3,183		
	Total	219,436	38			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Tabel hasil uji  $F_{hitung}$ , menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 16,471$ . Maka dapat diambil keputusan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $16,471 > 3,26$ . Dengan demikian maka kriteria yang digunakan adalah kriteria pertama yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Artinya secara bersama-sama variabel independen (Reformasi Birokrasi atau  $X_1$  dan Budaya Kerja atau  $X_2$ ) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo).

### Analisa Koefisien Determinasi

Tabel 4.19 Analisa Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 <sup>a</sup>	.478	.449	1.784	1.574

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data diolah peneliti lampiran 9

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel angka koefisien determinasi adalah 0,478, maksudnya tingkat keeratan atau kekuatan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,478. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo sebesar 47,8% dapat diartikan bahwa 47,8% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya 52,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi yang dibuat.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji nilai t hitung untuk variabel Reformasi Birokrasi ( $X_1$ ) = 2,328. Ternyata t hitung > t tabel atau 2,328 > 2,028 berdasarkan kriteria tersebut, Reformasi Birokrasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.
2. Nilai uji t hitung untuk variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) = 2,450 ternyata t

hitung > t tabel atau 2,450 > 2,028. Berdasarkan kriteria tersebut berarti variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo.

3. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0.478, maksudnya tingkat keeratan atau tingkat kekuatan hubungan variabel independen (Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 0,478. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 47,8%. Dapat diartikan bahwa 47,8% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya 52,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi yang dibuat.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka di temukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil kesimpulan diatas, penelitian ini bahwa pada variabel Reformasi Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dengan ketepatan yang kuat maka Reformasi Birokrasi dapat dipertahankan dalam tindakan korektif.
2. Dari hasil koefisien determinasi diatas pada nilai yang diperoleh oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo tingkat kekuatan kuat. Maka saran peneliti yaitu dapat diharapkan agar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Situbondo dapat

mempertahankan Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja yang dimiliki agar reputasi instansi dapat menjadi lebih baik kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Albrow, Martin. (1979). *Perkembangan Paradigma Administrasi*. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya.
- Bech (2014). *Pengertian Budaya Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Djani, William. (2015). *Reformasi Birokrasi pada Dimensi Sistem dan Prosedur dalam Pelayanan Perizinan Terpadu di Kota Kupang*. Jurnal Spirit Publik Vol.10 No.2, Oktober 2015. FISIP Universitas Nusa Cendana Kupang.
- Dwiyanto, Agus (2019). *Indikator Reformasi Birokrasi*. Jakarta. Selempa Empat. Dwiyanto, Agus. (2015). *Reformasi Birokrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Dwiyanto, Agus (2016). *Memimpin Perubahan di Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Dwiyanto, Agus (2019) *Reformasi Birokrasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Gibson (2015). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Rajawali Pers. Ghazali (2018). *Pengertian Uji Normalitas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Henry, Golimbiewsky (1989). *Paradigma Administrasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mangkunegara (2017). *Pengertian Kinerja*. *Journal of Fisip Mangkunegara (2013)*. Tujuan Pengukuran Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir (2010). *Devinisi Operasional Variabel*. Yogyakarta. STIY Nurhadijah (2017). *Pengertian Budaya Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta Nurhadijah (2017). *Indikator Budaya Kerja*. Bandung, ALFABETA Nurhadijah. (2017). *Budaya Kerja (falsafah, tantangan, lingkungan yang kondusif, kualitas, pemecahan masalah*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- robbins (2018). *Pengertian Budaya Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta Roskin (2010). *Fungsi Reformasi Birokrasi*. *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Samonte (2016) Reformasi Birokrasi*. Yogyakarta. STIEY
- Sulistiyani, Ambar Teguh (2011). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2016). *Pengertian Populasi dan sampel*. Jakarta: Bumi Aksara. Tukiran dan Hidayati (2014). *Angket Kuesioener, Observasi dan Teknik Wawancara*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press