

Senain

by Turnitin Official

Submission date: 12-Jun-2023 02:53AM (UTC-0400)

Submission ID: 2112204039

File name: C.1.3.docx (83.41K)

Word count: 3417

Character count: 26355

PENGARUH REFORMASI BIROKRASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SITUBONDO

Yuni Dwi Lestari¹⁾ Senain²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh

^{2,3)}Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of bureaucratic reform on employee performance at the Situbondo Regency Population and Civil Registration Service. This research paradigm is quantitative with descriptive type and uses survey methods. The population and sample in the study were 34 employees in the Population and Civil Disability Office of Situbondo Regency. The variables to be examined are the independent variable is Bureaucratic Reform (X) and the dependent variable is Employee Performance (Y). The analytical method used is Validity Test, Reliability Test, Simple Regression Analysis, Partial Test (t-test) and Determination Coefficient Test (R²). The results showed that there was a positive and significant influence between bureaucratic reform on employee performance by 15% and the remaining 85% influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Bureaucratic Reform, Employee Performance, Population and Civil Registration

PENDAHULUAN

Kondisi birokrasi Indonesia di era reformasi saat ini dikatakan belum menunjukkan arah perkembangan yang baik, karena masih banyak ditemukan birokrat yang arogan dan menganggap rakyatlah yang membutuhkannya. Belakangan ini, dalam segala aspek yang berhubungan dengan pemerintahan, reformasi birokrasi menjadi isu yang sangat kuat untuk direalisasikan. Terlebih lagi, birokrasi pemerintahan Indonesia dalam krisis multidimensi yang berkepanjangan. Birokrasi yang telah dibangun oleh pemerintah sebelum era reformasi telah membangun budaya birokrasi yang kental dengan korupsi, kolusi dan nepotisme

(KKN). Akan tetapi, pemerintahan pasca reformasi pun tidak menjamin keberlangsungan reformasi birokrasi terealisasi dengan baik. Kurangnya komitmen pemerintahan pasca reformasi terhadap reformasi birokrasi ini cenderung berbanding lurus dengan kurangnya komitmen pemerintah terhadap pemberantasan KKN yang sudah menjadi penyakit akut dalam birokrasi pemerintahan Indonesia selama ini. Sebagai masyarakat memberikan cap negatif terhadap komitmen pemerintah pasca reformasi. Keinginan membalik paradigma birokrasi dari dilayani menjadi melayani masih sangat sulit, karena permasalahan ini sudah menjadi budaya di Indonesia. Oleh karena itu aparat birokrasi semakin

perlu untuk mengembangkan dirinya, meningkatkan dirinya agar lebih siap untuk menghadapi perubahan.

Sumber penyakit birokrasi pada dasarnya dapat diidentifikasi dari dua lokus, yaitu internal dan eksternal (Irawati, 2012). Sumber internal berasal dari kelemahan dan kegagalan sistem yang ada di birokrasi itu sendiri. Secara eksternal, timbulnya perilaku korupsi dalam birokrasi juga disebabkan lemahnya sistem pengawasan internal. Sistem pengawasan atasan-bawahan praktis tak mungkin terjadi dalam sistem yang korupsi secara bersama-sama. Penyakit inilah yang menjadi fokus dari reformasi birokrasi yang dilaksanakan pemerintahan sejak satu dekade yang lalu, meskipun belum mencapai hasil yang diharapkan. Disamping dua lokus tersebut sebab lain dari masih maraknya praktik korupsi dan manipulasi diberbagai lembaga pemerintah adalah karena kualitas kinerja birokrasi dan kultur yang terbnagun didalam organisasi pemerintahan masih belum jauh beranjak dari nilai-nilai lama yang secara kumulatif diwariskan dari masa lalu. Perubahan yang terjadi selama era reformasi ini hanya bersifat kosmetik dan pinggiran, tidak menyentuh substansi tau akar masalah yang selama ini telah menjebak birokrasi kedalam perilaku yang tidak produktif. Karena itu sudah tepat jika pemerintah era reformasi, khususnya di masa pemerintahan Presiden SBY meluncurkan program reformasi birokrasi. Secara umum di pahami bahwa reformasi birokrasi minimal harus mencakup lima sasaran utama (Rasyid, 2012) yaitu:

- a. Perampingan organisasi dengan tujuan efisiensi pembiayaan, efisiensi penggunaan tenaga, dan efisiensi penggunaan waktu dalam menapaki tahapan pengambilan keputusan.
- b. Penerapan prinsip transparan dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan.
- c. Penegakan disiplin dan pembangunan kultur birokrasi yang berbasis etika.
- d. Penerapan asas profesionalisme yang berbasis kompetensi dan integritas dalam rekrutmen dan promosi.
- e. Pemberian imbalan yang sesuai kinerja dan kontribusi masing-masing organisasi dan personil yang bekerja dilingkungan pemerintah.

Dengan penerapan reformasi birokrasi seperti di atas yang mencakup lima sasaran di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo Sudah menerapkan Perampingan Organisasi, menerapkan prinsip tranparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan, dan menegakkan disiplin akan mengantarkan kepada kritik pemerintahan yang bersih (*clean government*) dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk itu struktur birokrasi daerah hendaknya tetap bisa menjamin tidak terjadinya distorsi aspirasi yang datang dari masyarakat serta menghindari terjadinya penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*). Dengan kata lain, masyarakat luas tetap mendambakan tiga hal. Pertama, pelayanan publik secara berkelanjutan demi kelancaran

administrasi pemerintahan dan harus terbebas dari pengaruh politik (adanya pergantian pemerintah hasil pilkada), PNS harus netral dan hanya loyal kepada kepentingan negara. Kedua, perlindungan, melalui perwujudan dan supremasi hukum (kepastian dan penegakan hukum), sehingga masyarakat merasa aman dalam melaksanakan kehidupan sehari-hari dalam berbangsa dan bernegara. Ketiga, memberdayakan masyarakat. Pemerintah secara langsung mendorong (memfasilitasi) masyarakat dalam berbagai kegiatan demi kepentingan mereka dengan pemberian pelayanan dan perlindungan yang konsisten dan tegas.

Reformasi adalah mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih baik daripada yang sudah ada. Reformasi ini diarahkan pada perubahan masyarakat yang termasuk didalamnya masyarakat birokrasi, dalam pengertian perubahan ke arah kemajuan. Reformasi Birokrasi pada dasarnya adalah proses menata-ulang, mengubah, memperbaiki, dan menyempurnakan birokrasi agar menjadi lebih baik (profesional, bersih, efisien, efektif, dan produktif. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi bukanlah sekedar perubahan struktur dan reposisi birokrasi. Lebih dari itu reformasi birokrasi harus meliputi perubahan sistem politik dan hukum secara menyeluruh, perubahan sikap mental dan budaya birokrat dan masyarakat, serta perubahan *mindset* dan komitmen.

Salah satu faktor dan faktor utama yang turut berperan dalam

mewujudkan pemerintahan yang bersih (*clean government*) dan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah birokrasi. Dalam posisi dan peranannya yang sangat penting dalam pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik, birokrasi sangat menentukan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Birokrasi memegang peranan penting dalam perumusan, pelaksanaan, dan pengawasan sebagai kebijakan publik, serta dalam evaluasi kinerjanya. Pada hakikatnya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Sangat menarik membicarakan tentang birokrasi, karena dalam realita kehidupan birokrasi terkesan negatif dan menyulitkan dalam melayani masyarakat, padahal para pegawai birokrasi itu dibayar dari duit masyarakat. Dan terkadang wewenang yang diberikan kepada pegawai dari birokrasi disalahgunakan. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya reformasi birokrasi. Sedarmayanti (2009:67) mengemukakan bahwa reformasi birokrasi merupakan proses upaya sistematis, terpadu, konferensif, ditujukan untuk merealisasikan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, yang dipimpin

oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya di bidang teknis administrasi dibina dan koordinasikan oleh Sekretaris Daerah.

Berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 14 Tahun 2004 dan Peraturan Bupati Nomor 14 Tahun 2004 Terjadi penggabungan dua dinas menjadi satu dinas baru yaitu Dinas Kependudukan, Catatan Sipil Dan Keluarga Berencana Kabupaten Situbondo. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah maka Pemerintah Kabupaten Situbondo melaksanakan penataan Organisasi perangkat daerah di Kabupaten Situbondo melalui Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 03 Tahun 2008 yang mengatur Dinas Kependudukan, Catatan Sipil dan Keluarga Berencana menjadi 2 (dua) dinas yaitu :

1. Kantor Keluarga Berencana
2. Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten situbondo .

Adapun Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo diatur dengan Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2008. Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil berfungsi sebagai dinas pelayanan untuk kegiatan pemenuhan kebutuhan Dokumen Kependudukan (KK, KTP dan Akta-akta Catatan Sipil) .

Adanya evaluasi pelaksanaan otonomi daerah dan penataan

kelembagaan di Kabupaten Situbondo terdapat perubahan Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo sehingga terbit Peraturan Bupati Situbondo Nomor 51 Tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2008.

Adanya Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 3 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Situbondo maka Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil berganti nama menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Melalui observasi awal yang dilakukan peneliti (dimulai sejak bulan Desember 2017), berikut hasil wawancara saya dengan Dra.Ana Sri Rejeki Kasubbag/ Subbag.Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo.

“.....Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo Sudah melakukan Reformasi Birokrasi dari Tahun 2004 hingga Tahun 2016. Perubahan ini dilakukan dari Pusat Kementrian ke Daerah yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi kolusi nepotisme, mampu melayani masyarakat

serta memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara” (sumber wawancara dengan Ibu Dra. Ana Sri Rejeki, Senin 18 Desember 2017 pukul 15.10 WIB)

Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Selain itu dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Sunawi Curah Jeru pada hari kamis, 15 Maret 2018 berikut ini:

“...Yang saya tahu dan saya melihat di balai desa terdapat banner gratis tidak ada pungutan apapun setiap melakukan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Situbondo, tapi pada waktu saya mengantarkan anak saya membuat e-ktip terdapat pungutan liar. ”

Lebih lanjut dengan ibu Tatik panji pada saat melakukan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo hari kamis, 15 Maret 2018 berikut ini:

“...Pelayanannya kurang bagus petugasnya kurang ramah dan saya melihat jika ingin pelayanannya dikerjakan terlebih dahulu terdapat pungutan liar. ”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo belum sesuai dengan apa yang di harapkan masyarakat yaitu dengan terwujudnya Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Sesuai dengan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menjamin objektifitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur seta disepakati pegawai dan atasannya.

Menurut PP tersebut, setiap pegawai wajib menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang dalam

pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). SKP merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai awal Tahun 2014 ini ditiadakan. Penilaiannya diharapkan lebih komprehensif dibandingkan DP3, penilaian prestasi kerja ini berbeda dengan DP3.

SKP dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan. Misalnya untuk perencanaan individu disusun pada bulan Desember dan dilaksanakan pada bulan Januari tahun berikutnya. Ada dua unsur yaitu SKP dengan bobot 60% dan perilaku kerja 40%.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah

setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian perilaku kerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: Sangat Baik (91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (50). Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diharapkan kinerja pegawainya mempunyai predikat Sangat baik karena Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Ketetapan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menjadi Dinas Tipe A. Hasil Penilaian Kinerja pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo tahun 2017

Tahun	Jumlah Pegawai	% Rata-rata Penilaian kinerja	Keterangan
2017	33	85,46	Baik

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Situbondo

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa presentase hasil penilaian Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo Tahun 2017 Belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapat Predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91. Oleh karena itu perilaku pegawai harus dioptimalkan lagi segera diambil langkah-langkah yang bersifat

mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien agar kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo dapat melayani masyarakat dengan baik.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang "Pengaruh Reformasi Birokrasi

terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo”

Mengacu pada uraian diatas maka dalam penelitian ini dapat di tarik suatu rumusan masalah sebagai berikut: “Adakah pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo?.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dan permasalahan, maka paradigma penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe deskriptif dan menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian adalah pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo sebanyak 34 pegawai. Setelah menentukan populasi, selanjutnya adalah menentukan sampel, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2010:8). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, Menurut Sugiyono (2010:76) bahwasanya, Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Situbondo yang berjumlah 34 orang.

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang akan diteliti yaitu :

1. Variabel bebas adalah Reformasi Birokrasi (X)
2. Variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y)

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)
2. Observasi.
3. Dokumentasi

Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Sederhana, Uji Parsial (t-test) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten Situbondo merupakan unsur pelaksana urusan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten Situbondo adalah kantor pemerintahan yang berada di setiap Daerah. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil terletak di Jalan Sucipto No.57 Dawuhan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68311.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo sebagai salah satu Kantor Pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang

kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati Situbondo sesuai dengan lingkup dan fungsinya. Dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo di pimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali kota/Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas ini adalah dengan menggunakan statistic *Pearson Product Moment* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 23.0 for Windows* yaitu dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Data tersebut dinyatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel dan jika r hitung $\leq r$ tabel, maka data tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0,817	0,339	Valid
X.2	0,680	0,339	Valid
X.3	0,711	0,339	Valid
X.4	0,750	0,339	Valid
X.5	0,737	0,339	Valid
X.6	0,759	0,339	Valid
X.7	0,829	0,339	Valid
X.8	0,774	0,339	Valid
X.9	0,730	0,339	Valid
X.10	0,652	0,339	Valid
X.11	0,708	0,339	Valid
X.12	0,778	0,339	Valid
Y.1	0,664	0,339	Valid

Y.2	0,777	0,339	Valid
Y.3	0,820	0,339	Valid
Y.4	0,601	0,339	Valid
Y.5	0,741	0,339	Valid
Y.6	0,584	0,339	Valid
Y.7	0,723	0,339	Valid
Y.8	0,556	0,339	Valid
Y.9	0,608	0,339	Valid
Y.10	0,710	0,339	Valid
Y.11	0,596	0,339	Valid
Y.12	0,790	0,339	Valid
Y.13	0,562	0,339	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa data kuesioner semuanya valid karena nilai koefisien korelasinya lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ yaitu 0,339. Maka dapat disimpulkan dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Uji Reliabilitas

Guna menjaga kehandalan dari sebuah data maka peneliti melakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 23.0 for Windows*.

Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reformasi Birokrasi	0,771	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,760	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *CronbachAlpha* variabel Reformasi Birokrasi adalah 0,771 dan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,760. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *CronbachAlpha* lebih dari 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,771 > 0,60$ dan $0,760 > 0,60$ sehingga data yang di uji sudah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* tersebut menunjukkan data yang reliabel berada pada kriteria sangat tinggi ($0,80 < r_{11} \leq 1,00$).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik *Kolmogrov-Smirnov* dan analisis grafik. Penghitungan dengan bantuan

program *IBM SPSS Statistics 23.0 for Windows*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

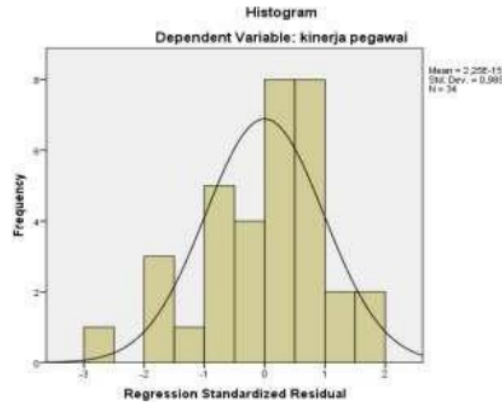
Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Standardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98473193
	n	
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,082
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

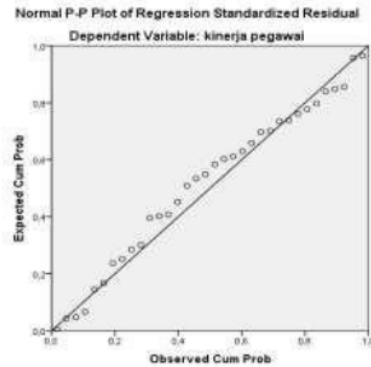
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 dan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (5%). Maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.



Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 2. Normal Probability Plot

Dengan melihat tampilan grafik pada sumber 4.2 dapat disimpulkan bahwa pada distribusi data mendekati normal. Kemudian pada grafik normal plot terlihat titik-titik sebaran mendekati garis normal.

Regresi Linear Sederhana

Perhitungan regresi menggunakan program perhitungan statistik *SPSS Statistics 23.0 for Windows* antara pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	22,921	5,766		3,975	,000
reformasi birokrasi	,370	,156	,387	2,371	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Hasil analisis regresi pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa konstanta sebesar 22,921 dan koefisien regresi variabel pengaruh Reformasi Birokrasi(X) sebesar 0,370. Hasil analisis regresi tersebut selanjutnya dimasukkan dalam persamaan regresi sederhana. Secara umum, persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,921 + 0,370X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) $a = 22,921$ artinya jika pengaruh Reformasi birokrasi konstan, maka Kinerja pegawai sebesar 0,370
- b) $b = 0,370$ artinya jika pengaruh Reformasi Birokrasi meningkat satu poin, maka akan meningkatkan kinerja pegawai 22,921

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pengujian t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Pengaruh reformasi birokrasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan $\alpha = 0,05$. Berikut ini hasil perhitungan uji t:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	22,921	5,766		3,975	,000
reformasi birokrasi	,370	,156	,387	2,371	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan perhitungan uji t di atas, dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23.0 for Windows*, dapat diketahui bahwa variabel X terhadap variabel Y diperoleh t hitung sebesar 2,371 dan lebih besar dari t tabel yaitu 2,037. Sedangkan nilai probabilitas signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 (5%), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti hal ini menunjukkan bahwa pengaruh reformasi Birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh reformasi Birokrasi terhadap kinerja pegawai diterima.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dampak variabel X terhadap variabel Y. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai *R Square*.

Tabel 6. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
$> 4\%$	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
$> 80\%$	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Supranto (2001:227)

Nilai *R Square* yang digunakan, diambil dari tabel *model summary* berikut ini

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,387 ^a	,149	,123	7,22664

a. Predictors: (Constant), reformasi birokrasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi

atau *R Square* sebesar 0,15 atau 15%, sedangkan sisanya 85% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh reformasi Birokrasi berpengaruh sebesar 15% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 85% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,15 atau 15% menunjukkan koefisien determinasi berada pada kriteria pengaruh rendah tapi pasti berarti 5% - 16%.

PENUTUP

Kesimpulan

Reformasi Birokrasi pada hakikatnya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Dengan penataan (reformasi) sistem penyelenggaraan pemerintahan yang lebih efektif dan efisien, diharapkan terwujud penyelenggaraan pemerintahan yang berdampak terhadap pelayanan terhadap masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional

Berdasarkan hasil pembahasan di atas mengenai pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai sebesar 15% dan sisanya 85% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran yang sangat bermanfaat bagi pembaca skripsi ini, diantaranya yaitu :

1. Reformasi Birokrasi perlu diterapkan karena merupakan salah satu bagian penting dalam mencapai tujuan Dinas sehingga pegawai dapat mencapai target kinerja yang diharapkan.
2. Untuk kinerja pegawai harus lebih memperhatikan masyarakat dalam melakukan pelayanan tidak membeda-bedakan harus profesional dalam melayani masyarakat.
3. Dalam Penelitian ini terdapat pengaruh antara reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh sebesar 15% terhadap kinerja pegawai dan 85% di pengaruhi faktor lain. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis memberi saran bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel yang ada dalam penelitian ini, seperti: Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang sehingga bermanfaat bagi pihak instansi tempat penelitian serta pihak lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Sedarmayanti. 2013. *Reformasi Administrasi publik, Reformasi Birokrasi , Dan Kepemimpinan*

masa Depan. Bandung Penerbit PT Refika Aditam

Abdurahman, Maman. Sambas Ali Muhidin, Ating Somantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia. *Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta.

Rivai. Vehtzal dan Ahmad Fauzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafinda Persada

Rivai Veithal 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Utama.

Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada

Senain

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

unars.ac.id

Internet Source

16%

2

Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Senain

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
