

PENGARUH PENERAPAN POLA MERIT SISTEM TERHADAP TERCIPTANYA BIROKRASI YANG TIDAK BAIK DI KOTA MATARAM

¹Nabilah Bahri, ² Ilham Zitri

Program Studi Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram

Corresponding Author : nabilabahri.3831@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Tata kelola pemerintahan yang kredibel ditandai dengan membaiknya penguatan sistem birokrasi yang makin transparan, efektif dan dapat diandalkan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka kehidupan bermasyarakat pemerintah harus bisa hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. Menciptakan pemerintahan yang terpercaya ditengah minimnya kepercayaan masyarakat kepadapemerintah merupakan pekerjaan khusus bagi para birokrat baik di tingkat daerah maupun pusat. Meskipun pada pelaksanaannya proses maupun tahapan pelaksanaan manajemen PNS belum serta merta langsung mengalami banyak perubahan.Kepala daerah sebagai pejabat Pembina kepegawaian di daerah ditentukan dengan proses pemilihan umum sebagai amanat pelaksanaan demokrasi yang diseleksi dengan sistem partai politik. Adanya intervensi membuat PNS tidak bebas bergerak dan mengemukakan pendapat dikarenakan suatu alasan kepentingan tidak lagi bisa memegang jabatan bagi yang sebelumnya mendapatkan jabatan atau sebaliknya dari yang belum pernah menduduki jabatan begitu antusias mendukung aktor politik dengan harapan jika yang didukung menjadi kepala daerah seorang PNS boleh dengan mudahnya mendapatkan jabatan tanpa melihat syarat dan ketentuan sebagai mana mestinya. Salah satu ketentuan didalamnya yakni ditetapkannya penerapan sistem merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan lembaga yang secara langsung mengawasi dan memastikan kebijakan tersebut berjalan secara efektif adalah Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 Orang yang tersebar pada 8 kecamatan. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh penerapan pola meritsistem terhadap terciptanya birokrasi yang tidak baik di Kota Mataram dengan variabel Produktivitas Kerja,Kuantitas dan Kualitas Kerja,dan Prestasi Kerja.

Kata Kunci : *Meritsistem, Birokrasi*

PENDAHULUAN

Sistem merit merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan sehingga penghasilan yang diberikan kepada karyawan akan dikaitkan dengan kinerja karyawan tersebut secara individu. Tujuan penerapan sistem ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbangan dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan perkalian dari hasil penilaian kinerja setiap karyawan. Hasil penilaian tersebut akan mencerminkan penghargaan atau penalti atas kinerja karyawan yang bersangkutan (Jaluanto, 2014).

Sistem ini berdasarkan atas jasa kecakapan seseorang pegawai dalam usaha mengangkat dan mendudukan pada jabatan tertentu. Sistem ini lebih bersifat objektif, karena dasar pertimbangan kecakapan yang dinilai secara objektif dari pegawai yang bersangkutan. Karena dasar pertimbangan seperti ini yang berlandaskan pada jasa kecakapan. Penilaian objektif tersebut, pada umumnya ukuran yang dipergunakan ialah ijazah pendidikan (Agus, 2016), sedangkan sistem merit menurut Miftah Thoha (2014) sistem yang menekankan pada kompetensi dan profesionalitas calon yang direncanakan menduduki jabatan yang sama atau selaras dengan kompetensi jabatannya. Selain itu, moralitas dari calon juga menjadi

pertimbangan dalam proses pengangkatan dan promosi.

Sistem merit merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan sehingga penghasilan yang diberikan kepada karyawan akan dikaitkan dengan kinerja karyawan dan kuantitas,kualitas kerja karyawan tersebut secara individu. Tujuan penerapan sistem ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbangan dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerjakaryawan serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan perkalian dari hasil penilaian kinerja setiap karyawan. Hasil penilaian tersebut akan mencerminkan penghargaan atau penalti atas kinerja karyawan yang bersangkutan (Rivai, 2009).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong organisasi tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Dalam pengertian praktis, bahwa semua manajer harus memastikan bahwa semua pekerjaan dalam area tanggung jawab mereka selalu diisi dengan orang-orang yang berkemampuan yang dapat melakukannya secara tepat. Agar pemenuhan jumlah dan kualitas tenaga kerja dapat tercapai, maka

proses perencanaan harus diarahkan pada tujuan utama dari perencanaan itu sendiri.

Dalam suatu negara, pasti ada yang yang namanya wilayah perkotaan dan wilayah pedesaan, sehingga hampir semua orang dapat membedakan kedua wilayah tersebut. Biasanya setiap orang akan membedakan perkotaan dengan pedesaan dengan jumlah penduduk pada wilayah tersebut. Penduduk di perkotaan akan dianggap lebih banyak dibandingkan penduduk pedesaan. Selain itu, lalu lintas di perkotaan lebih ramah dibandingkan dengan pedesaan. Perbedaan penduduk dan ramainya lalu lintas antara perkotaan dan pedesaan disebabkan karena aktivitas di perkotaan relatif lebih sibuk dibandingkan dengan pedesaan.

Pada dasarnya, pembahasan tentang perkotaan dan pedesaan sudah dibahas sejak lama. Bahkan, sudah memiliki peraturan hukumnya, seperti tercantum di dalam Undang-Undang, Peraturan Menteri, dan lain-lain. Maka dari itu, sudah banyak orang yang mengetahui secara singkat tentang perkotaan dan pedesaan.

Lapisan masyarakat di dalam perkotaan sangat beragam, begitu juga dengan bangunannya. Oleh sebab itu, kota dapat dikatakan sebagai suatu wilayah yang di mana bangunan dan lapisan masyarakatnya sudah menjadi satu kesatuan. Senada dengan pengertian kota di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kota adalah daerah pemukiman yang terdiri atas bangunan rumah yang merupakan kesatuan tempat tinggal dari berbagai lapisan masyarakat.

LANDASAN KONSEP

Merit System

Kata merit berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti jasa, manfaat dan prestasi atau dapat diartikan juga hal-hal yang patut dihargai. Sedangkan sistem dapat diartikan sebagai gabungan dari beberapa faktor yang terkait satu sama lain, jika salah satu faktor berubah akan mempengaruhi perubahan pada faktor terkait lainnya. Sehingga secara sederhana konsep dari merit sistem ini merupakan sistem pembayaran yang mengaitkan imbalan dengan prestasi kerja karyawan. Sistem merit merupakan sistem penggajian yang rasional dan berorientasi pada penciptaan adanya rasa keadilan sehingga penghasilan yang diberikan kepada karyawan akan dikaitkan dengan kinerja karyawan tersebut secara individu. Tujuan penerapan sistem ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, kompetitif, seimbangan dengan lingkungan, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta akan merefleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan perkalian dari hasil penilaian kinerja setiap karyawan. Hasil penilaian tersebut akan mencerminkan penghargaan atau penalti atas kinerja karyawan yang bersangkutan (Jaluanto, 2014).

Pengisian Perangkat Kota

Menurut Dessler (2004) proses manajemen sumber daya manusia harus menekankan pada perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi.

Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong organisasi tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Dalam pengertian praktis, bahwa semua manajer harus memastikan bahwa semua pekerjaan dalam area tanggung jawab mereka selalu diisi dengan orang-orang yang berkemampuan yang dapat melakukannya secara tepat. Agar pemenuhan jumlah dan kualitas tenaga kerja dapat tercapai, maka proses perencanaan harus diarahkan pada tujuan utama dari perencanaan itu sendiri. Ada tiga macam tujuan yang ingin dicapai dalam perencanaan SDM, yaitu: 1) menjamin adanya jumlah dan kualitas SDM sesuai dengan waktu yang dibutuhkan, 2)

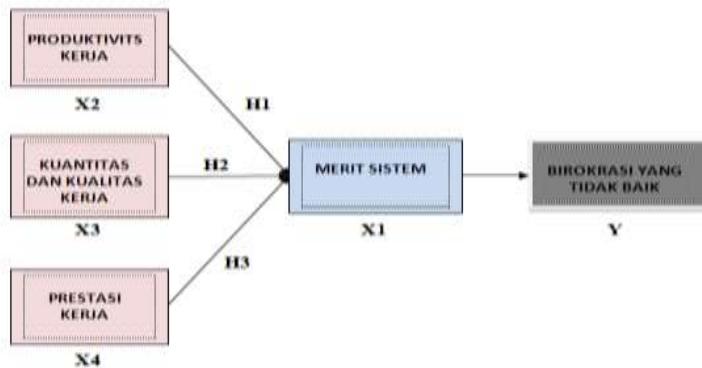
dapat meningkatkan pendayagunaan SDM, dan 3) meningkatkan SDM dan memberikan kepuasan kerja (Eko dkk, 2017).

Dimensi Rekrutmen Politik

Menurut Simamora (2004) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawankaryawan baru di perusahaan ataupun perangkat desa. Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDM yang mempunyai

peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan, khususnya deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Sebagai bagian dari penerapan kebijakan perusahaan, maka penerapan prinsip rekrutmen dan seleksi menjadi faktor stimulus (pendorong) yang dapat mempengaruhi perubahan.

Kerangka Pikir



HIPOTESIS

HIPOTESIS 1 (H1): terdapat pengaruh produktivitas terhadap Birokrasi yang tidak baik di kota mataram

HIPOTESIS 2 (H2): terdapat pengaruh kuantitas dan kualitas kerja terhadap Birokrasi yang tidak baik di kota mataram terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap Birokrasi yang tidak baik di kota mataram

HIPOTESIS 3 (H3): terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap Birokrasi yang tidak baik di kota mataram.

METODE

Metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif (Quantitative Research) menjadi metode penelitian yang dipilih dalam penelitian ini untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar

peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan hasil penelitiannya yang didasarkan pada aspek-aspek esensial, yaitu latar belakang, rumusan masalah, dan definisi tujuan penelitian sebagaimana dijelaskan diatas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik penelitian kuantitatif merupakan teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi penghalang terciptanya birokrasi yang baik di kota mataram, dan apa saja penghambat penerapan pola merit sistem di kota mataram.

Lokasi peneliti ini dalam menyebarkan kuesioner yang sudah dibuatnya adalah kantor BKD (badan kepegawaian daerah) yang berlokasi di jalan Pejanggik, kec, mataram, kota mataram, Nusa tenggara barat dan selanjutnya yang menjadi populasi dalam penelitian ini ada pegawai atau staf2 yang ada di kantor BKD, dan peneliti juga menyebarkan kuesioner kepada masyarakat setempat.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut (Sugiyono, 2008). Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel harus diperhatikan mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya(Akdon & Hadi, 2005). Berdasarkan hal tersebut peneliti menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian peneliti meyakini bahwa kuisioner yang diberikan kepada responden dapat diisi sesuai dengan kenyataan yang ada tentang pola penerapan merit sistem terhadap birokrasi yang tidak baik di kota mataram masing-masing serta penelitian yang dilakukan dapat benar-benar representatif.

Metode dan subjek penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sifat studi kasus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode ex-post facto. Penelitian menjelaskan tentang pengaruh penerapan pola merit sistem terhadap birokrasi yang tidak baik di kota mataram Penelitian ini akan mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Populasi yang diharapkan pada penelitian ini adalah bagaimana pendapat masyarakat terhadap birokrasi di kota mataram.

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 sampel dengan teknik non probability sampling melalui teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu

(Sugiyono, 2009: 118). Pertimbangan tersebut didasarkan pada pegawai BKD dan masyarakat sekitar.

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berupa memberikan kuesioner kepada sttaf atau pegawai di kantor BKD dan masyarakat setempat.

Dan lankah akihr yang di gunakan melakukan uji hipotesi guna menjawab permesalah yang sedang di teliti yaitu, penerapan pola merit sistem terhadap birokrasi yang tidak baik di kota mataram.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun anggota kecil dari populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakilin populasinya. Besar sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Catatan :

n: Ukuran sampel

N:Ukuran populasi

e^2 = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Jadi minimal sampel yang diambil peneliti minimal:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{304.060}{1 + 304.060 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{304.060}{3.041,6}$$

$$n = 99,9$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 99,9 respon denda untuk memudahkan peneliti sehingga dibulatkan menjadi 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil yang di peroleh dengan menyebarkan kuesioner dan data yang sudah di kumpulkan dan hasil data tersebut:

1. UJI VALIDITAS

Validitas setiap item ditunjukkan oleh kolom total. Berdasarkan r tabel didapat batas minimal 0,3610.

		Correlations			
		@1	@2	@3	TOTALX1
@1	Pearson Correlation	1	.102	.160	.426*
	Sig. (2-tailed)		.593	.398	.019
	N	30	30	30	30
@2	Pearson Correlation	-.102	1	.606**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.593		.000	.000
	N	30	30	30	30
@3	Pearson Correlation	.160	.606**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.398	.000		.000
	N	30	30	30	30
TOTALX1	Pearson Correlation	.426*	.790**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)		.019	.000	.000
	N	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Gambar 1.1

Hasil Uji Validitas pada Gambar 1.1 dari menunjukan Pearson Correlation di variabel Pengamatan (X1) nilai Pearson Correlation minimal adalah 0.3610 karena menggunakan 30 responden (N) dengan batas 0.05. Terlihat semua nilai pearson correlations tiap item di atas 0.3610. Hal ini ditandai dengan tanda * atau ** pada kolom Total di tabel output. Sehingga 3 item kuesioner ini sudah valid.

		Correlations			
		@4	@5	@6	TOTALX2
@4	Pearson Correlation	1	.787**	.567**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30
@5	Pearson Correlation	.787**	1	.652**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
@6	Pearson Correlation	.567**	.652**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30
TOTALX2		.885**	.901**	.859**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
		N	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 1.2

Hasil Uji Validitas pada Gambar 1.2 dari menunjukkan *Pearson Correlation* di variabel Penilaian (X2) nilai Pearson Correlation minimal adalah 0.3610 karena menggunakan 30 responden (N) dengan batas 0.05. Terlihat semua nilai pearson correlations tiap item di atas 0.3610. Hal ini ditandai

dengan tanda * atau ** pada kolom Total di tabel output. Sehingga 3 item kuesioner ini sudah valid.

		Correlations			
		@7	@8	@9	TOTALY
@7	Pearson Correlation	1	.648**	.252	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.178	.000
	N	30	30	30	30
@8	Pearson Correlation	.648**	1	.679**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
@9	Pearson Correlation	.252	.679**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.178	.000		.000
	N	30	30	30	30
TOTALY		.765**	.949**	.766**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
		N	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 1.3

Hasil Uji Validitas pada Gambar 1.3 dari menunjukkan *Pearson Correlation* di Variabel Perilaku Pemilih Pemula (Y) nilai Pearson Correlation minimal adalah 0.3610 karena menggunakan 30 responden (N)

dengan batas 0.05. Terlihat semua nilai pearson correlations tiap item di atas 0.3610. Hal ini ditandai dengan tanda * atau ** pada kolom Total di tabel output. Sehingga item kuesioner ini sudah valid.

Hasil Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan di masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari Pengamatan, Penilaian, dan Penggunaan Informasi untuk Referensi memiliki nilai output lebih besar dari 0,3610 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam semua variabel penelitian dinyatakan valid atau telah memenuhi validitas korvergen.

2. UJI REALIBILITAS

Rentang Nilai Alpha Cronbach's
Alpha < 0,50(Realibilitas Rendah), **0,50 < Alpha < 0,70** (Realibilitas Moderat), **Alpha > 0,70** (Realibilitas Mencukupi), **Alpha > 0,80** (Realibilitas Kuat), **Alpha > 0,90** (Realibilitas Sempurna).

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1	21.00	7.034	.162	.818
@2	21.23	5.220	.631	.601
@3	21.10	6.231	.558	.670
TOTALX1	12.67	2.092	1.000	.246

Gambar 2.1

Tabel *case processing summary* menunjukkan total kasus yang diujikan dan banyaknya nilai kasus yang valid.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	4

Gambar 2.2 (X1)

Tabel *reliability statistics* menunjukkan hasil analisis dari uji reliabilitas dengan **Cronbach's Alpha = 0,721** dari 1 **item variabel**. Nilai reliabilitas 0,721 adalah nilai Mencukupi. Sehingga kuesioner ini dikatakan konsisten (*reliable*).

Gambar 2.3

Pada Gambar 2.1 Output dari Variabel Pengamatan (X1) ini dapat kita ketahui

perubahan nilai Cronbach's Alpha jika masing-masing item dihapus dari kuesioner.

Hal ini dapat digunakan apabila dirasa nilai Cronbach's Alpha masih belum mencukupi untuk penelitian bersangkutan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	4

Gambar 2.4 (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@4	20.27	14.478	.827	.799
@5	20.40	15.903	.865	.826
@6	20.50	14.259	.781	.803
TOTALX2	12.23	5.289	1.000	.839

Gambar 2.5

Pada Gambar 2.5 Output dari variabel Penilaian (X2) ini dapat kita ketahui perubahan nilai Cronbach's Alpha jika masing-masing item dihapus dari kuesioner. Hal ini dapat digunakan apabila dirasa nilai Cronbach's Alpha masih belum mencukupi untuk penelitian bersangkutan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	4

Gambar 2.6

Tabel *reliability statistics* menunjukkan hasil analisis dari uji reliabilitas dengan **Cronbach's Alpha = 0,853** dari **1 item variabel**. Nilai reliabilitas 0,881 adalah nilai Kuat. Sehingga kuesioner ini dikatakan konsisten (*reliable*).

Tabel *reliability statistics* menunjukkan hasil analisis dari uji reliabilitas dengan **Cronbach's Alpha = 0,839** dari **1 item variabel**. Nilai reliabilitas 0,839 adalah nilai Mencukupi. Sehingga kuesioner ini dikatakan konsisten (*reliable*).

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@7	20.10	15.610	.668	.828
@8	20.03	12.723	.915	.724
@9	20.03	15.826	.675	.830
TOTALY	12.03	5.206	1.000	.776

Gambar 2.7

Pada Gambar 2.7 Output dari variabel Pengaruh Pemilih Pemula(Y) ini dapat kita ketahui perubahan nilai Cronbach's Alpha jika masing-masing item dihapus dari kuesioner. Hal ini dapat digunakan apabila dirasa nilai Cronbach's Alpha masih belum mencukupi untuk penelitian bersangkutan.

Berdasarkan pada paparan di atas, nilai atau output cronbach's alpha dan Item total statistics pada tiap gambar dan tabel menunjukkan nilai masing-masing variabel sudah di atas 0,70. Variabel Pengamatan memiliki nilai cronbach's alpha standar yaitu 0,801. Sedangkan variabel Penilaian memiliki nilai cronbach's alpha terbesar yaitu 0,853. Serta variabel Penggunaan Informasi untuk Referensi memiliki nilai cronbach's alpha terendah yaitu 0,721. Sehingga bisa disimpulkan masing-masing variabel dalam model yang diestimasi memiliki reliabilitas yang baik.

- UJI T

Nilai Sign. < 0,05

Nilai t hitung > nilai t tabel

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$= t (0,05/2 : 30-3-1)$$

$$= 0,025 : 26$$

$$= 2,056$$

Uji F melibatkan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan/ bersama-sama. Pengujian model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y
 - Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y
- Pengambilan keputusan
- Ha, ditolak jika Fhitung > Ftabel, atau nilai signifikansi < alpha

3. UJI HIPOTESIS

- Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai Signifikansi > alpha

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.333	4.276		4.287	.000
Pengamatan	.000	.428	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Pengaruh Pemilih Pemula

Gambar 3.1

Berdasarkan Output Variabel X1 terhadap Y nilai sign. > 0,05, nilai t hitung < nilai t tabel yaitu $0,00 < 2,056$. Sesuai dengan gambar 3.1 yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi Variabel produktivitas kerja (X1) terhadap birokrasi yang tidak

baik (Y) adalah $1,00 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,00 < 2,056$ maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh produktivitas kerja terhadap birokrasi yang tidak baik.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.680	3.478		5.371	.000
Penilaian	-.055	.544	-.019	-.101	.920

a. Dependent Variable: Pengaruh Pemilih Pemula

Gambar 3.2

Berdasarkan Output Variabel X2 Terhadap Y nilai sign > 0,05, nilai t hitung < nilai t tabel yaitu $-0,019 < 2,056$. Sesuai dengan gambar 3.2 yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Penilaian (X2) terhadap birokrasi yang tidak baik. (Y) adalah $0,920 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,019 < 2,056$ maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak.

Artinya tidak terdapat pengaruh penilaian terhadap perilaku pemilih pemula.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.650	4.322		4.084	.000
Penggunaan Informasi Untuk Referensi	.055	.342	.030	.160	.874

a. Dependent Variable: Pengaruh Pemilih Pemula

Gambar 3.3

Berdasarkan Output Variabel X3 Terhadap Y nilai sign. $> 0,05$, nilai t hitung $<$ nilai t tabel yaitu $0,163 < 2,056$. Sesuai dengan gambar 3.3 yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel prestasi kerja(X3) terhadap birokrasi yang tidak baik (Y) adalah $0,874 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,160 < 2,056$ maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh prestasi kerja untuk referensi terhadap birokrasi yang tidak baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan penelitian yang dilakukan bahwa tidak terdapatnya pengaruh dari variabel 1). Produktivitas kerja, 2) Kuantitas dan kualitas kerja, dan 3). Prestasi kerja. Terdapat beberapa faktor yang ada penelitian ini yaitu Kurangnya pemahaman tentang pertanyaan/pernyataan pada kuesioner menjadikan responden tidak cermat dalam mengisi, Reponden juga tidak

serius dalam memberikan pendapat tentang penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo, A. (2010). *Birokrasi dan Politik di Indonesia: Reformasi, Dinamika, dan Keberlanjutan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mardiasmo. (2015). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Setiawan, B. (2016). *Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Jakarta: Kencana.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agus, A. (2018). *Birokrasi Pemerintahan Indonesia: Kondisi, Isu, dan Reformasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sanusi, A. (2019). *Pemerintahan, Birokrasi, dan Pembangunan Daerah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Setyowati, R., & Supriharyono. (2020). *Manajemen Birokrasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kusumah, E., & Supardi. (2021). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Yanto, H., & Oedjoe, H. (2021). *Pembangunan Birokrasi dan Kepemimpinan di Era*

Digital. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.

Soesanto, H. (2022). *Good Governance dan Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Penerbit PPM