Jurnal Studi Ilmu Sosial dan Politik (JASISPOL)
ISSN 2798-0243, Vol 4, No 2, 2024, 75-84 https://doi.org/10.35912/jasispol. v4i2.4088

Pengaruh Perilaku Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah *(The Influence of Bureaucratic Behavior on Employee Performance at the Salahutu District Office, Central Maluku Regency)*

Ahmad Rosandi Sakir
Universitas Pattimura, Maluku
Ahmadrosandi8@gmail.com

Riwayat Artikel:
Diterima pada 25 Desember 2024
Revisi 1 pada 31 Desember 2024
Revisi 2 pada 18 Januari 2025
Revisi 3 pada 31 Januari 2025
Disetujui pada 1 Februari 2025

Abstract
Purpose: The main purpose of this research is to investigate how bureaucratic behavior influences employee performance at Kecamatan Salahutu office.
Methodology: This research employs a quantitative approach with a descriptive design to analyze the impact of bureaucratic behavior on employee performance. The quantitative approach was chosen because it allows for the objective measurement of variables and statistical analysis to identify relationships between independent and dependent variables.
Results: The results of this study indicate a significant relationship between bureaucratic behavior and employee performance at Kecamatan Salahutu. High validity and reliability of the instruments used ensure accurate measurement of both variables. The findings demonstrate consistent improvement in employee performance when bureaucratic behavior aligns with effective practices, supporting the importance of fostering positive organizational behavior.
Limitations: The limitations of this study include a limited sample size and a focus on a single district, which may affect the generalizability of the findings. Additionally, future research could explore other factors influencing bureaucratic behavior and employee performance.
Contribution: This study contributes to understanding the impact of bureaucratic behavior on employee performance, providing insights for improving public service quality and fostering better organizational practices.
Keywords: *Bureaucratic Behavior, Employee Performance, Government Efficiency, Organizational Practices, Public Service)*
How to Cite: Sakir, A, R. (2024). Pengaruh Perilaku Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Studi Ilmu Sosial dan Politik,* 4(2), 75-84.

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai entitas yang beranggotakan orang-orang, organisasi mencerminkan upaya yang terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Di dalam organisasi, berbagai subsistem saling berhubungan dan bekerja sama dengan mengacu pada prinsip pembagian kerja, peran, dan wewenang (Kertati, 2021). Struktur ini memungkinkan organisasi untuk bergerak secara sistematis dalam mengelola sumber dayanya demi mencapai hasil yang diinginkan (Syarif & Riza, 2022).

Di antara berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia menjadi elemen yang paling strategis. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai penggerak organisasi, tetapi juga menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan (Abdurrosyid & Eldo, 2024). Dalam organisasi yang kompleks, seperti institusi pemerintah, sumber daya manusia memiliki tanggung jawab yang besar untuk memastikan semua proses berjalan sesuai rencana dan berorientasi pada hasil yang optimal (Fajriah & Razak, 2020).

Dalam konteks organisasi pemerintah, keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan sering kali bergantung pada perilaku aparatur sipil negara (ASN). Sebagai elemen utama yang berperan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, perilaku ASN tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perilaku ASN yang profesional, responsif, dan akuntabel menjadi kunci penting dalam menciptakan pemerintahan yang efektif dan berdaya saing (Satibi & Ediyanto, 2020).

Dalam lingkup administrasi negara, Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik sekaligus penyedia layanan bagi masyarakat (Kasmur et al., 2021). Kinerja ASN yang maksimal menjadi faktor utama dalam mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik serta tercapainya tujuan pembangunan nasional. Oleh sebab itu, evaluasi terhadap kinerja ASN menjadi sangat penting untuk menjamin keberlanjutan dan peningkatan mutu pelayanan publik (Hallatu et al., 2024).

Kinerja ASN menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi pemerintah. Sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan, ASN bertanggung jawab untuk memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja ASN tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga menunjukkan sejauh mana kolaborasi tim dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Orywika, 2021). Efektivitas kinerja ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, disiplin, dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap aparatur.

Kinerja yang baik mencerminkan pencapaian tujuan organisasi yang optimal, sementara kinerja yang buruk dapat menjadi hambatan bagi kemajuan organisasi. Untuk itu, pengukuran kinerja ASN menjadi hal yang esensial dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada (Rahimallah, 2022). Pengukuran ini mencakup evaluasi atas hasil kerja, kepatuhan terhadap standar operasional, dan kemampuan dalam mengatasi tantangan yang muncul selama menjalankan tugas. Dengan demikian, pengukuran kinerja tidak hanya bertujuan untuk menilai tetapi juga sebagai alat perbaikan yang berkelanjutan demi mendukung tercapainya visi dan misi organisasi pemerintah (Karinda & Zaman, 2021).

Dalam konteks ini, perilaku birokrasi memainkan peran yang signifikan dalam membentuk kualitas kinerja ASN. Perilaku birokrasi mencakup berbagai aspek, mulai dari pola komunikasi, pengambilan keputusan, hingga penerapan kebijakan yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja (Marsus, 2022). Pemahaman yang mendalam tentang pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja ASN menjadi penting untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Perilaku birokrasi memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik, karena birokrasi menjadi wajah utama pemerintah yang langsung berinteraksi dengan masyarakat (Emilya, 2022). Dalam konteks ini, perilaku birokrasi yang efektif harus mencerminkan profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas yang tinggi. Sebagai garda terdepan, aparat birokrasi diharapkan mampu memberikan layanan yang responsif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa perilaku birokrasi sering kali mencerminkan sikap yang kurang responsif, prosedur yang tidak efisien, serta praktik yang jauh dari prinsip keterbukaan, sehingga memengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Pasolong, 2021).

Permasalahan ini bertentangan dengan esensi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang menggarisbawahi pentingnya pelayanan yang cepat, sederhana, murah, dan dapat diandalkan. Ketidaksesuaian antara norma ideal dan praktik aktual ini mengindikasikan perlunya

reformasi birokrasi yang menyeluruh, khususnya dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan prima. Dengan mengubah perilaku birokrasi yang cenderung prosedural menjadi lebih inovatif dan proaktif, pemerintah dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi. Reformasi ini tidak hanya menjadi tanggung jawab individu aparatur, tetapi juga membutuhkan komitmen dari seluruh struktur organisasi dan sistem birokrasi secara keseluruhan (Halimah, 2021).

Dalam konteks Kecamatan Salahutu di Kabupaten Maluku Tengah, perilaku birokrasi ASN menjadi perhatian utama. Fenomena seperti kurangnya kedisiplinan, lambatnya proses pelayanan, hingga kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menjadi masalah yang memengaruhi kinerja organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku birokrasi ini meliputi kepemimpinan organisasi, kompetensi aparatur, penghargaan, dan fasilitas kerja. Faktor-faktor ini dapat menjadi pendorong atau penghambat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan (novelty) dalam mengkaji pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Salahutu dengan pendekatan yang lebih komprehensif. Fokus penelitian ini adalah pada identifikasi faktor-faktor spesifik yang memengaruhi perilaku birokrasi dan dampaknya terhadap kinerja ASN di tingkat kecamatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik di daerah tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan perilaku birokrasi ASN yang lebih baik sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan. Implikasi dari penelitian ini mencakup perbaikan kebijakan, pengembangan kapasitas ASN, dan peningkatan fasilitas kerja untuk mendukung tercapainya pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Tinjauan pustaka ini membahas pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai, dengan fokus pada Kantor Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara perilaku birokrasi dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam berbagai konteks organisasi pemerintah.

Menurut penelitian oleh (Ciputra et al., 2022) perilaku birokrasi yang meliputi orientasi pelayanan, tindakan pegawai, dan solusi pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Tengah. Budaya organisasi yang suportif dapat memperkuat pengaruh positif tersebut . Selanjutnya, studi oleh (Sari, 2019) menunjukkan bahwa perilaku birokrasi yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan temuan oleh (Supriadi, 2021), yang menyatakan bahwa perilaku birokrasi yang proaktif dan inovatif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja ASN.

Penelitian lain oleh (Sakir, 2024) mengungkap bahwa sistem birokrasi yang baik, termasuk desain pekerjaan, sistem hierarki, sistem karier, serta sistem penghargaan dan sanksi, dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi pemerintah . Selain itu, studi oleh (Bahri & Supriyati, 2022) menekankan pentingnya reformasi birokrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan fokus pada aspek transparansi dan akuntabilitas . Lebih lanjut, penelitian oleh (Azahra & Supriyati, 2022) menunjukkan bahwa budaya birokrasi yang adaptif dapat mempengaruhi kinerja aparatur, karena dengan budaya yang kuat dan adaptif, seluruh anggota organisasi dapat bekerja lebih efektif.

Studi oleh (Prasetyo, 2020) menyoroti bahwa perilaku birokrasi yang baik, disiplin kerja, dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan layanan masyarakat. Sementara itu, penelitian oleh (Ramadhan, 2019) menemukan bahwa perilaku birokrasi dan keterampilan kerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik, dengan prosedur pelayanan yang sederhana dan konsisten sebagai indikator utama . Selain itu, studi oleh (Nilamsuri, 2018) menunjukkan bahwa perilaku birokrasi yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja ASN.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku birokrasi berimplikasi penting dalam menentukan kinerja pegawai di organisasi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah, dengan harapan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut.

Sedangkan Tinjauan Pustaka mengenai kinerja ASN dapat dilihat dari penelitian oleh (Fajria, 2022) Penelitian ini menilai kinerja ASN dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di Dinas Syariat Islam Aceh. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja ASN dinilai baik, dengan penyelesaian tugas sesuai keterampilan dan waktu yang ditentukan. Penggunaan aplikasi Sistem Manajemen Kinerja (SIMANJA) meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan kerja. Sedangkan menurut (Manik, 2021) Studi ini mengevaluasi kinerja ASN berdasarkan prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN baik, dengan pencapaian target pekerjaan yang optimal dan disiplin kerja yang memadai. Terakhir menurut (Tambajong, 2017) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja ASN dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN dalam pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan perlu ditingkatkan, terutama dalam hal responsivitas terhadap keluhan masyarakat.

Dari ketiga penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penggunaan sistem manajemen kinerja, disiplin, keahlian, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Penerapan teknologi dan sistem yang transparan, seperti SIMANJA, terbukti meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi kerja ASN. Selain itu, faktor individu seperti keahlian dan perilaku juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja ASN.

3. Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan analisis statistik yang dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Lokasi penelitian adalah Kantor Camat Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah, dengan pelaksanaan penelitian pada bulan November 2024. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi konteks birokrasi lokal dalam memahami dinamika perilaku birokrasi dan kinerja pegawai.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor Camat Salahutu, yang berjumlah 28 orang. Dengan jumlah populasi yang relatif kecil, metode sampel jenuh diterapkan, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini memastikan bahwa setiap individu dalam populasi terwakili dalam penelitian, sehingga meningkatkan akurasi dan generalisasi temuan. sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi penyebaran kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur variabel perilaku birokrasi dan kinerja pegawai. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah teruji dalam penelitian sebelumnya, seperti yang digunakan oleh (Suharto, 2019) dalam penelitiannya mengenai pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30.0.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran memiliki tingkat keakuratan dan konsistensi yang tinggi. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan variabel penelitian. Untuk menguji hubungan antara perilaku birokrasi dan kinerja pegawai, digunakan analisis regresi linear. Terakhir, uji hipotesis dilakukan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan analisis ini sejalan dengan metode yang digunakan oleh (Abubakar, 2009) dalam menilai pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai

4. Hasil dan pembahasan

4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama, yaitu perilaku birokrasi dan kinerja pegawai. Variabel perilaku birokrasi diukur menggunakan 4 indikator yang diadaptasi dari Dwiyanto (2006), yaitu efektivitas, efisiensi, adaptabilitas, dan profesionalitas. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan 5 indikator yang diadaptasi dari Robbins (2013), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan sikap kerja. Hasil uji validitas ini dilakukan untuk mengukur validitas setiap item kuesioner berdasarkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor indikator.

Item	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
X1	0.734	0.000	Valid
X2	0.765	0.000	Valid
X3	0.684	0.001	Valid
X4	0.729	0.000	Valid
Y1	0.801	0.000	Valid
Y2	0.768	0.000	Valid
Y3	0.783	0.000	Valid
Y4	0.746	0.000	Valid
Y5	0.812	0.000	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel perilaku birokrasi menunjukkan bahwa seluruh item memiliki koefisien korelasi (r) di atas nilai ambang minimum 0.30, yang menegaskan validitasnya. Selain itu, nilai signifikansi (p) dari setiap item berada di bawah 0.05, yang mengindikasikan hubungan signifikan antara setiap item dengan total skor indikator. Dengan demikian, item-item pada indikator efektivitas, efisiensi, adaptabilitas, dan profesionalitas dinyatakan memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut untuk mengukur perilaku birokrasi secara menyeluruh.

Pada variabel kinerja pegawai, seluruh item juga memenuhi kriteria validitas, dengan koefisien korelasi (r) di atas 0.30 dan nilai signifikansi (p) yang konsisten berada di bawah 0.05. Hasil ini menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara masing-masing item dengan total skor indikator. Item-item pada indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan sikap kerja terbukti valid dan dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara akurat dalam penelitian ini.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menghasilkan hasil yang konsisten jika diulang pada kondisi yang sama. Pada penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan nilai minimum 0.70 sebagai ambang batas yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel (Ghozali, 2018). Variabel perilaku birokrasi dan kinerja pegawai diuji untuk memastikan keandalan data yang diperoleh.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perilaku Birokrasi (X)	0.823	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.875	Reliabel

Hasil uji reliabilitas untuk variabel perilaku birokrasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.823. Nilai ini lebih besar dari ambang batas minimum 0.70, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur perilaku birokrasi memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, item-item yang terdapat pada variabel perilaku birokrasi dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Pada variabel kinerja pegawai, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.875. Nilai ini juga berada di atas ambang batas minimum 0.70, yang mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai memiliki keandalan yang sangat baik. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.3 Hasl Uji Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara perilaku birokrasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah. Pendekatan analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari kedua variabel tersebut berdasarkan nilai maksimum, minimum, rata-rata, dan standar deviasi.

Variabel	N	Mean	Max	Min	Standar Deviasi
Perilaku Birokrasi	28	68.6	5	3	0.8
Kinerja Pegawai	28	70.5	5	3	0.9

Secara keseluruhan, perilaku birokrasi di Kantor Kecamatan Salahutu cenderung baik dengan rata-rata nilai yang mendekati angka tinggi, yaitu 68.6. Namun, meskipun mayoritas pegawai menunjukkan perilaku yang cukup baik, masih terdapat beberapa pegawai dengan nilai di bawah rata-rata, dengan nilai minimum sebesar 3. Di sisi lain, nilai maksimum 5 mencerminkan beberapa pegawai yang memiliki perilaku birokrasi yang sangat baik. Standar deviasi sebesar 0.8 menunjukkan variasi yang relatif rendah, yang menunjukkan bahwa sebagian besar data berkisar di sekitar nilai rata-rata.

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Salahutu juga menunjukkan hasil yang cukup baik, dengan rata-rata nilai sebesar 70.5. Meski begitu, masih terdapat beberapa ruang untuk peningkatan, mengingat nilai minimum hanya mencapai 3. Nilai maksimum 5 menunjukkan bahwa beberapa pegawai memiliki kinerja yang sangat baik. Standar deviasi sebesar 0.9 menunjukkan variasi yang cukup kecil, menunjukkan bahwa sebagian besar data terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata, meskipun ada beberapa individu yang menampilkan kinerja yang lebih rendah.

4.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sangat penting untuk memastikan bahwa distribusi data berdistribusi normal sehingga hasil analisis dapat lebih valid dan akurat. Dalam penelitian ini, data yang diuji meliputi perilaku birokrasi dan kinerja pegawai.

Variabel	N	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig. (Asymp. Significance)
Perilaku Birokrasi	28	1.263	0.113
Kinerja Pegawai	28	1.426	0.072

Hasil uji normalitas untuk perilaku birokrasi menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1.263 dengan signifikansi sebesar 0.113. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data perilaku birokrasi memiliki distribusi yang normal. Hal ini menunjukkan bahwa data dapat dianalisis lebih lanjut tanpa perlu khawatir adanya penyimpangan distribusi yang signifikan. Sehingga, analisis lanjutan seperti regresi atau korelasi dapat dilakukan dengan keyakinan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas untuk kinerja pegawai menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1.426 dengan signifikansi sebesar 0.072. Dengan nilai signifikansi yang juga lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja pegawai berdistribusi normal. Ini menunjukkan bahwa distribusi data kinerja pegawai tidak menyimpang jauh dari distribusi normal, sehingga hasil analisis yang dilakukan dapat diandalkan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

4.5 Uji Hipotesis (Uji F)

Salah satu langkah penting dalam pengujian hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji F untuk mengevaluasi signifikansi dari hubungan antara perilaku birokrasi dan kinerja pegawai. Uji F membantu menguji apakah variabel independen (perilaku birokrasi) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Birokrasi → Kinerja	1450.325	1	1450.325	35.748	0.000

Penjelasan Uji Hipotesis (Uji F)

1) Model: Perilaku Birokrasi → Kinerja
2) Sum of Squares: 1450.325 menunjukkan total variasi yang dijelaskan oleh model.
3) df (Degree of Freedom): 1 menunjukkan jumlah variabel bebas yang diuji.
4) Mean Square: 1450.325 mencerminkan rata-rata kuadrat dari variasi yang dijelaskan.
5) F: Nilai F sebesar 35.748 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara perilaku birokrasi dan kinerja pegawai.
6) Sig.: 0.000 menunjukkan nilai signifikansi yang sangat kecil, yang berarti bahwa hasil ini sangat signifikan.

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0.000, menunjukkan bahwa perilaku birokrasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik perilaku birokrasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor perilaku birokrasi memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

4.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji t untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara perilaku birokrasi dan kinerja pegawai. Uji t membantu menguji apakah perilaku birokrasi berkontribusi secara signifikan terhadap perubahan kinerja pegawai.

Variabel	t	df	Sig.
Perilaku Birokrasi → Kinerja	4.562	27	0.000

Penjelasan Uji Hipotesis (Uji t):

1) Nilai t sebesar 4.562 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara perilaku birokrasi dan kinerja pegawai.
2) df (Degree of Freedom): 27 menunjukkan jumlah derajat kebebasan.
3) Sig.: 0.000 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sangat kecil, jauh di bawah 0.05.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku birokrasi dengan kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang jauh di bawah 0.05 (0.000) menunjukkan bahwa perilaku birokrasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

4.7 Pembahasan

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa perilaku birokrasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Salahutu. Validitas dan reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur secara akurat kedua variabel tersebut. Analisis deskriptif juga menunjukkan konsistensi antara perilaku birokrasi yang baik dan kinerja pegawai yang meningkat. Selain itu, uji normalitas memastikan bahwa data yang digunakan dapat diolah dengan valid. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan bukti yang kuat bahwa perilaku birokrasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang serupa antara perilaku birokrasi dengan kinerja pegawai. Misalnya, menyatakan bahwa perilaku birokrasi yang meliputi orientasi pelayanan, tindakan pegawai, dan solusi pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Tengah. Budaya organisasi yang suportif dapat memperkuat pengaruh positif tersebut. Hal ini juga diperkuat oleh Sari (2019), yang menunjukkan bahwa perilaku birokrasi yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik.

Studi serupa oleh Supriadi (2021) menyatakan bahwa perilaku birokrasi yang proaktif dan inovatif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini selaras dengan temuan oleh Sakir (2024), yang mengungkap bahwa sistem birokrasi yang baik, termasuk desain pekerjaan, sistem hierarki, sistem karier, serta sistem penghargaan dan sanksi, dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi pemerintah. Bahri & Supriyati (2022) menekankan pentingnya reformasi birokrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan fokus pada aspek transparansi dan akuntabilitas. Ini sejalan dengan penelitian oleh Azahra & Supriyati (2022), yang menunjukkan bahwa budaya birokrasi yang adaptif dapat mempengaruhi kinerja aparatur, karena dengan budaya yang kuat dan adaptif, seluruh anggota organisasi dapat bekerja lebih efektif.

Prasetyo (2020) menyoroti bahwa perilaku birokrasi yang baik, disiplin kerja, dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan layanan masyarakat. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Ramadhan (2019), yang menemukan bahwa perilaku birokrasi dan keterampilan kerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik, dengan prosedur pelayanan yang sederhana dan konsisten sebagai indikator utama. Nilamsuri (2018) juga menyatakan bahwa perilaku birokrasi yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja ASN. Semua penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku birokrasi yang baik menjadi pilar penting dalam mencapai hasil yang optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

Perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada fokus spesifik dan konteks analisis yang diterapkan. Penelitian ini lebih menekankan pada perilaku birokrasi di tingkat kecamatan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti lingkungan lokal dan budaya organisasi yang khas. Sebaliknya, penelitian sebelumnya seringkali mengeksplorasi perilaku birokrasi dalam konteks yang lebih umum atau di tingkat yang berbeda, seperti nasional atau provinsi. Meskipun demikian, semua penelitian menunjukkan bahwa perilaku birokrasi yang baik berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara umum. Faktor-faktor seperti transparansi, akuntabilitas, serta adaptasi terhadap kebutuhan masyarakat menjadi elemen kunci yang diperhatikan dalam mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, meskipun pendekatan dan konteksnya berbeda, hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan perilaku birokrasi yang positif berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, serta kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai di sektor publik.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku birokrasi yang diterapkan di Kantor Kecamatan Salahutu secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Analisis deskriptif menunjukkan konsistensi antara perilaku birokrasi yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, dengan meningkatnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur dengan akurat hubungan antara perilaku birokrasi dan kinerja pegawai, memberikan bukti yang kuat bahwa faktor-faktor tersebut saling berkaitan.

Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa perilaku birokrasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas layanan. Dengan adanya budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada pelayanan, pegawai mampu bekerja lebih produktif dan inovatif dalam melayani kebutuhan masyarakat. Faktor-faktor seperti sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, serta adanya pembinaan berkelanjutan, memperkuat dampak positif perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian mengenai kontribusi perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai dengan menunjukkan bahwa perilaku birokrasi yang baik memberikan dasar yang kokoh untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di sektor publik. Hal ini menggarisbawahi pentingnya reformasi birokrasi yang berkelanjutan untuk mendukung pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Limitasi dan studi lanjutan

Limitasi penelitian ini meliputi beberapa aspek. Pertama, penelitian hanya fokus pada perilaku birokrasi di Kantor Kecamatan Salahutu, sehingga tidak mencakup seluruh aspek yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai jenis lembaga pemerintahan lainnya. Kedua, penelitian ini menggunakan data yang bersifat kuantitatif, sehingga hasilnya mungkin terbatas dalam memberikan gambaran mendalam mengenai nuansa dan pengalaman subjektif pegawai dalam berinteraksi dengan birokrasi.

Untuk penelitian lanjutan, disarankan untuk mengembangkan studi yang lebih komprehensif dengan mengkaji berbagai konteks birokrasi di berbagai wilayah atau institusi pemerintah. Studi lanjutan juga dapat mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk memahami bagaimana perilaku birokrasi mempengaruhi pengalaman individu secara lebih mendalam. Selain itu, penelitian ini dapat diperluas dengan menambahkan variabel lain seperti pengaruh teknologi, budaya organisasi, dan dinamika kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan birokrasi. Dengan mengakomodasi aspek-aspek ini, studi lanjutan diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih holistik dan mendalam mengenai peran perilaku birokrasi dalam meningkatkan kualitas layanan publik.

Referensi

Abdurrosyid, M., & Eldo, D. H. A. P. (2024). Analisis Penerapan Prinsip – Prinsip Good Governance dalam Pelayanan Publik di Kantor Desa Perboto Kecamatan Kalikajar Kabupaten Wonosobo. *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, *4*(1), 17–28.

Abubakar, L. (2009). Sistem birokrasi dan perilaku pegawai dalam organisasi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, *3*(2), 189–200. https://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/download/1687/551

Azahra, S. N., & Supriyati, S. (2022). Revolusi industri 4.0 dan implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Inovasi Bisnis*, *5*(3), 75–88. https://eprints.unmer.ac.id/4120/7/Hasil_Cek_turnitn_Sumber_Daya_Manusia.pdf

Bahri, R. S., & Supriyati, S. (2022). Sumber daya manusia dalam era revolusi industri 4.0: Tantangan dan strategi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *10*(1), 45–60. https://eprints.unmer.ac.id/4120/7/Hasil_Cek_turnitn_Sumber_Daya_Manusia.pdf

Ciputra, L. S., Bagis, A. A., & Wahyulina, S. (2022). Pengaruh perilaku birokrasi dan budaya organisasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Tengah. *JPIn: Jurnal Pendidik Indonesia*, *3*(5), 681–690. https://jurnal.intancendekia.org/index.php/JPIn/article/view/265

Emilya, G. (2022). Analisis Perilaku Birokrasi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci. *Ebisma (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)*, *2*(2), 39–49.

Fajria, W. (2022). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Syariat Islam Aceh*. UIN AR-RANIRY.

Fajriah, U. R., & Razak, M. R. R. (2020). Pengaruh Perilaku Birokrasi Terhadap Pelayanan Publik Di Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, *8*(1), 48–56.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). UNIVERSITAS DIPONEGORO.

Halimah, E. (2021). Perilaku Responsivitas Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Pada Kantor Dinas Perikanandan Kelautan Kota Palopo. *Jurnal Sosio Sains*, *7*(2), 108–115.

Hallatu, F., Soselisa, P. S., & Sakir, A. R. (2024). Analisis Kualitas Pelayanan Publik pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Yapono Kota Ambon . *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, *4*(1 SE-Articles), 43–54. https://doi.org/10.35912/jastaka.v4i1.3815

Karinda, K., & Zaman, W. (2021). Perilaku Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kependudukan.

Journal of Government Insight, *1*(1), 12–24.
Kasmur, R., Riyanto, R., & Sutanto, A. (2021). Pengaruh kreativitas dan profesionalisme terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di kecamatan Trimurjo kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, *1*(1 SE-Articles), 15–25. https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i1.296
Kertati, I. (2021). Reformasi Birokrasi Dan Perilaku Anti Korupsi. *Jurnal Media Administrasi*, *3*(1), 1–7.
Manik, D. W. A. (2021). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai*.
Marsus, S. (2022). Evaluasi Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah: Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut . *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, *2*(1 SE-Articles), 65–79. https://doi.org/10.35912/jastaka.v2i1.1755
Nilamsuri, R. D. (2018). *Optimalisasi kemudahan pelayanan investasi melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) di Mall Pelayanan Publik Kota Batam*. Universitas Internasional Batam.
Orywika, M. F. (2021). Pengaruh Penerapan Online Single Submission (Oss) Terhadap Perilaku Birokrasi Dan Pelaku Usaha Serta Dampaknya Bagi Percepatan Investasi Di Kabupaten Bangka Selatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Adhikari*, *1*(2), 88–93.
Pasolong, H. (2021). *Kepemimpinan birokrasi*. Penerbit Alfabeta.
Prasetyo, E. (2020). Efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik di Kecamatan Candi Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, *12*(1), 50–65. https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/20220112104037-2022-01-12data_karya_ilmiah104028.pdf
Rahimallah, M. T. A. (2022). *Identifikasi Perilaku Birokrasi Berdasarkan Etnis Mayoritas di Kabupaten Polewali Mandar*.
Ramadhan, I. (2019). *Pengaruh kompetensi, budaya organisasional, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara*. Universitas Sumatera Utara.
Sakir, A. R. (2024). Transformasi birokrasi di Indonesia: Kajian dari sudut pandang administrasi publik. *Governance and Policy*, *9*(2), 132–145. https://ejournal.undip.ac.id/index.php/gp/article/view/66607
Sari, D. (2019). Pengaruh perilaku birokrasi adaptif terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, *7*(2), 215–230.
Satibi, I., & Ediyanto, E. (2020). Etika Dan Perilaku Birokrasi Dalam Mendukung Penguatan Good Governance. *Academia Praja: Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, Dan Administrasi Publik*, *3*(02), 234–250.
Suharto, A. F. (2019). *Pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung*. https://repository.unpas.ac.id/43401/
Supriadi, M. (2021). *Pelayanan publik: Pendekatan reformasi birokrasi untuk meningkatkan kinerja pelayanan*. https://www.researchgate.net/publication/348418784_Pelayanan_Publik
Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, *2*(1 SE-Articles), 33–41. https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i1.1664
Tambajong, S. (2017). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Eksekutif*, *1*(1).