

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP PROFESIONALITAS PEGAWAI DI KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN MAROS**



Oleh :

LILI NUR INDAH SARI

Nomor induk mahasiswa : 1056111106319

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARAFAKULTAS ILMU
SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR 2023**

SKRIPSI

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap
Profesionalitas Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Maros**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.Ap)

Disusun dan Diusulkan Oleh:

LILI NUR INDAH SARI

Nomor Stambuk: 105611106319

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAKASSAR 2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros

Nama Mahasiswa : Lili Nur Indah Sari

Nomor Induk Mahasiswa : 105611106319

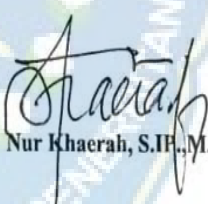
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Nur Khaerah, S.IP., M.IP

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 930727

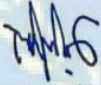

Dr. Nur Wahid., S.Sos., M.Si.
NBM: 991742

HALAMAN PENERIMAAN TIM

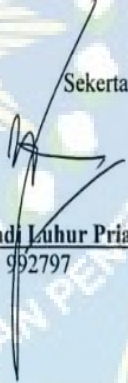
Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0200/FSP/A.4-11/XI/45/2023 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Rabu tanggal 08 November 2023.

Mengetahui:

Ketua


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727

Sekretaris


Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si
NBM: 992797

Tim Penguji:

1. Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si
2. Dr. Hafiz Elfiansyah Parawu, M. Si
3. Nurbiah Tahir, S. Sos., M.AP
4. Nur Khaerah, S. IP., M.IP

()
()
()
()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Lili Nur Indah Sari

Nomor Induk Mahasiswa : 105611106319

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 November 2023

Yang Menyatakan,



Lili Nur Indah Sari

ABSTRAK

Lili Nur Indah Sari, Hj. Ihyani Malik dan Nur Khaerah, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan mendeskripsikan hasil penelitian melalui data atau sampel sebanyak 52, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap profesionalitas pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil. Berdasarkan Uji F diperoleh hasil F-hitung lebih besar $0,078 > 0,10$ budaya organisasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai berdasarkan Uji T budaya organisasi (X1) sebesar 0,161 berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalitas pegawai, begitu pula dengan kompetensi kerja (X2) sebesar 0,138 berpengaruh secara positif signifikan terhadap profesionalitas pegawai. Namun budaya organisasi (X1) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi profesionalitas pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, kompetensi Kerja, Profesionalitas Pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmattullahi Wabarakatuh

Penulis panjatkan rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Keja Terhadap Profesionalitas Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros”

Dalam menyelesaikan skripsi ini saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya, bapak Muliadi dan Ibu Nurlaela serta adik Saya Muh irham nur islam segala dorongan dan semangat yang diberikan kepada saya dalam menyelesaikan tugas skripsi ini, tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof.Dr.H.Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr.Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Nur Khaerah, S.IP.,M.,iP selaku pembimbing II yang senantiasa meluankan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Bapak Dr. Nur Wahid,S.Sos.,M.Si Selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara
4. Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos.,M.Si selaku Sekretariat Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

5. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara atas ilmu yang telah diberikan kepada selama ini, serta staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar, yang telah memberikan bantuan selama ini
6. Terimakasih kepada seluruh aparat Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros serta masyarakat yang terlibat dalam penelitian ini yang sangat membantu dalam memberikan data sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi.
7. Sekalian teman-teman kelas ADN angkatan 2019, terimakasih untuk semangat, dorongan serta bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih terdapat kekurangan, oleh karena itu saran dan masukan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis mengucapkan semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, dan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan penelitian	6
D. Manfaat penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Teori dan Konsep.....	10
C. Kerangka Pikir	21
D. Definisi Operasional Variabel.....	22
E. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Waktu dan jenis Penelitian.....	27
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	27
C. Populasi Dan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29

E. Teknik Analisis Data.....	30
F. Teknik Pengabasaan Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	33
B. Penyajian Data.....	36
C. Penguji Validitas Dan Reabilitas.....	48
D. Analisis Regresi Berganda.....	51
E. Penguji Hipotesis.....	53
F. Hasil Penelitian.....	54
G. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	21
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	35



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Tingkat pencapaian Responden.....	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Budaya Organisasi (X1)	38
Tabel 4.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Kerja (X2)	39
Tabel 4.6	Rekapulasi Tanggapan Responden Mengenai Pofesionalitas Pegawai (Y).....	40
Tabel 4.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan	41
Tabel 4.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman.....	42
Tabel 4.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan.....	43
Tabel 4.10	Rekapulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Kerja ...	44
Tabel 4.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas	45
Tabel 4.12	Rekapulasi Tanggapan Responden Mengenai Efesiensi	46
Tabel 4.13	Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	47
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.15	Hasil Uji Reabilitas	50
Tabel 4.16	Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	52
Tabel 4.18	Penguji Hipotesis.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan tersebut. Organisasi dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat menentukan kualitas dan masa depan organisasi tersebut.

Peran bagi pegawai atau ASN pada organisasi sangat di harapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian pegawai atau ASN ini perlu yang namanya *skill* atau keterampilannya yang begitu handal dalam menangani setiap pekerjaan yang telah di berikan. Adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Adanya undang-undang No. 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Negeri sipil tersebut membawa perubahan mendasar guna mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang profesional yaitu dengan pembinaan karir pegawai negeri sipil yang di laksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir yang di titik beratkan pada sistem prestasi yang hakekatnya dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

Budaya organisasi bisa menjadi instrumen untuk keunggulan dalam bersaing yang utama apabila budaya organisasi itu sendiri dapat mendukung strategi organisasi, bertanggung jawab mengatasi tantangan persaingan maupun perubahan

yang telah terjadi dengan tepat dan cepat Setiap organisasi mempunyai tipe budaya yang berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Selain itu budaya organisasi juga dapat di jadikan sebagai media untuk membentuk hubungan antara pegawai dengan organisasi tersebut. Dengan itu, pegawai akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi (Dalimunthe.2016).

Budaya organisasi merupakan sebagai salah satu sistem nilai yang dianut dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap aktivitas pegawai dalam organisasi dimana pegawai yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi karena seorang hanya akan bergabung dalam organisasi yang dirasakan hanya sesuai model (moeldjomo,2014 : 19). demikian sebaliknya organisasi hanya akan sesuai dan menerima pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi.

Dengan demikian budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan perubahan organisasi dalam menentukan perubahan organisasi dimana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu memberikan semangat kerja pegawai di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kienerjanya. Kuatnya budaya organisasi terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku yang di gambarkan melalui dedukasi, kreativitas, kemampuan, disiplin dan memiliki komitmen yang tinggi, semakin kuat budaya dan tingginya komitmen organisasi dapat mendukung kerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu di ketahui kompetensi apa saja yang harus di miliki oleh pegawai tersebut karena seorang pegawai yang

berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang di miliki pegawai tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampui tingkat minimal yang telah di terapkan. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat di anggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja seorang pegawai. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill* dan *hard skill*, kemudian banyak di pergunakan sebagai aspek yang di nilai banyak perusahaan untuk merekrut pegawai keadaan perusahaan.

Michael Armstrong dalam Sedarmayanti (2017:235) menyatakan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan, dalam bentuk tipe dan tingkat- tingkat perilaku yang berbeda-beda sementara Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang didirikan oleh suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Profesionalitas merupakan mutu, kualitas yang merupakan suatu ciri profesi atau orang yang ahli di bidangnya atau profesional. Adapun pengertian profesionalitas yaitu suatu paham yang menilai tinggi keahlian profesional khususnya kemampuan pribadi pada umumnya, sebagai alat utama untuk meraih

keberhasilan sehingga dapat di simpulkan bahwa profesionalitas merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan kemampuan untuk menunjukkan suatu kualitas dan kompetensi sebagai suatu profesi. Karakteristik profesionalitas ada beberapa karakteristik seorang profesionalitas sebagai berikut: sikap selalu memberi yang terbaik, sikap pengabdian pada nilai-nilai profesi, kepatuhan kepada suatu aturan profesional, mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang profesinya. Berdasarkan pendapat diatas, maka profesionalitas kerja pegawai dalam penelitian ini di pahami sebagai kemampuan yang di miliki setiap pegawai sesuai kebutuhan perkerjaan: pengetahuan, keterampilan, kesanggupan melakukan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, pengalaman kerja yang di miliki, disiplin kerja, kreativitas kerja dan inovatif kerja pegawai.

Konsep profesionalitas meskipun profesionalitas membentuk profesi dapat di pisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalitas lebih di kaitkan dengan prespektif konvensional tentang profesi. Menurut pendekatan fungsionalis, profesionalitas di kaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan menunjukkan sejumlah karakteristik yang di perlukan profesi. Pandangan alternatif tentang kemunculan dan keberhasilan profesionalitas di dasarkan kepada sosiologi maksimal Weber untuk tujuan ini, tujuan profesionalitas bagi kepegawaian dapat dianggap sebagai alternatif kontrol untuk bermotivasi atau sebagai sarana untuk mempertahankan struktur sosial kapitalis kepegawai.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros adalah salah satu instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam pelayanan publik. Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros penulis menemukan bahwa terdapat beberapa pegawai menganggap budaya organisasi ialah sebuah hal yang biasa karena tidak adanya kesalahan pegawai untuk menanamkan budaya organisasi dalam dirinya, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan secara afektif. Penulis juga menemukan bahwa masih terdapat sebagian pegawai tidak berkompoten dalam bidangnya sehingga kinerja pegawai tersebut relative rendah, masih terdapat pegawai datang terlambat pada jam kantor dan selanjutnya penulis juga melihat masih pegawai yang belum termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini penting dilakukan oleh peneliti agar dapat di jadikan rekomendasi bagi pemerintah untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan berbagai persoalan di kantor terutama tentang masalah Pengaruh Budaya, Kompetensi dan Profesionalitas. Maka dengan hal itu peneliti merumuskan judul yakni **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros?
2. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros?
3. Apakah budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang sudah tersaji tujuan penelitian yang dapat diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros
2. Untuk mengetahui kompetensi kerja berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros
3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan dan dapat memberikan sumber informasi yang dijadikan motivasi bagi peneliti yang mengkaji masalah sejenis yang dapat menyempurnakan penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan atau Instansi

Dapat memberikan informasi serta masukan yang berguna bagi instansi tentang Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja, motivasi terhadap profesionalitas pegawai di kantor Catatan sipil Kabupaten Maros.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta personalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak di lakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, Terhadap Profesionalitas Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Kabupaten Maros sebagai berikut:

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Aldri Frinaldi / Vol.XIII No.2 Th.2014	Pengaruh budaya kerja pegawai negeri sipil terhadap pelayanan publik Dinas Catatan Sipil Kabupaten dan Kota Kependudukan payakumbuh	Hasil penelitsn yang telah dikemukakan bahwa banyaknya penilaian negarif terhadap budaya kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pelayanan publik merupakan suatu permasalahan yang harus diatasi oleh pemerintah maupun pemerintah daerah. Hal ini dimaksudkan untuk menganalisis budaya kerja dikalangan PNS tersebut dalam upaya menemukan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia para Aparatur Sipil

			Negara (ASN)
2.	Dzaky Rizaldi, Haryanto / Vol.02 No 2 juli 2022	Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi kerja pegawai pada biro keuangan dan barang milik negara kementerian Kesehatan.	Hasil penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada biro keuangan dan barang milik negara Menteri Kesehatan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada biro keuangan dan barang milik negara kementerian Kesehatan.
3.	Chyntia Maria Siwi / Vol.3 No.1 (2021) pp:12-20	Pengaruh budaya profesionalitas kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan didinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan	Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalitas kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan

Adapun untuk mengetahui atau melihat persamaan dan perbedaan ketiga peneliti terdahulu dengan yang akan peneliti laksanakan yakni dapat dilihat pada penjelasan berikut :

1. Aldri Frinaldi dengan judul penelitian pengaruh kerja budaya kerja pegawai negeri sipil terhadap pelayanan publik dinas Catatan Sipil dan kependudukan Kota Payakumbuh. Sebagai hasil penelitian yang telah di kemukakan bahwa penilaian negatif terhadap budaya kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pelayanan publik merupakan suatu permasalahan yang harus di atasi oleh pemerintah maupun pemerintah daerah. Hal ini di maksudkan untuk menganalisis budaya kerja di kalangan PNS tersebut dalam upaya menemukan upaya peningkatan mutu sumber daya manusia

para Aparatur Sipil Negara (ASN).

2. Dzaky Rizaldi, Haryanto dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi kerja pegawai pada kompetensi terhadap kinerja pegawai pada biro keuangan dan barang milik negara kementerian kesehatan. Sebagai hasil penelitian yang telah di kemukakan bahwa untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada biro keuangan dan barang milik negara menteri kesehatan untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada biro keuangan dan barang milik negara kementerian kesehatan.
3. Chyntia Maria, dengan judul penelitian pengaruh budaya profesionalitas kerjapegawai terhadap kualitas pelayanan publik didinas kependudukan dan pencataatn sipil kabupaten minahasa selatan. Sebagai hasil penelitian yang telah di kemukakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalitas kerja pegawai terhadap kualiatas pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan.

B. Teori dan Konsep

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai satuan kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya Organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawah nilai-nilai dan kepercayaan yang telah di ajarkan kepada mereka.

Budaya Organisasi sebagai salah satu sistem nilai yang dianut dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap aktivitas pegawai dalam organisasi dimana pegawai yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi karena seorang hanya akan bergabung sesuai (meoldjono,2014:19) Demikian sebaliknya organisasi hanya akan sesuai dan menerima pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi.

a. Manfaat Budaya Organisasi

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko dan inovatif mengantisipikasi resiko.
- 2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.
- 3) Berorientasi terhadap hasil yang akan di capai.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
- 5) Agresif dalam bekerja.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Dengan demikian budaya memiliki peranan yang penting dalam menentukan perubahan organisasi di mana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu memberikan semangat kerja pegawai di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kuatnya budaya organisasi akan terlihat dari bagaimana pegawai menentang budaya sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku yang di gambarkan melalui dedikasi, kreativitas, kemampuan, disiplin dan memiliki komitmen yang tinggi, semakin kuat budaya dan tingginya komitmen

organisasi dapat mendukung kerja pegawai. kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dilakukan oleh para pegawai. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai contoh atau perilaku para bawahan.

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi budaya organisasi berdasarkan fungsi budaya dalam organisasi yang telah dikemukakan ada beberapa fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2015:311) yaitu:

- 1) Menetapkan batas antara organisasi yang berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan antara organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya dapat menjadi identitas bagi para anggota
- 3) Budaya dapat mempermudah timbulnya komitmen bersama terhadap suatu yang lebih luas dari pada hanya sekedar mengutamakan kepentingan individu.
- 4) Budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Dalam Gordon (dalam meodjono.2014:21) mengemukakan bahwa budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

c. Indikator budaya organisasi

Menurut Nurwansyah (2016:159) untuk menunjang kinerja sangat diperlukan budaya organisasi, berikut indikator budaya organisasi:

1) Toleransi resiko

Toleransi resiko adalah tingkat dan jenis yang secara maksimum ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian toleransi resiko dapat dijelaskan sebagai rentang toleransi terhadap target level perusahaan Risk Tolerance merujuk pada tingkat toleransi tertinggi dan atau terhadap besaran deviasi dari berbagai ukuran yang tertuang didalam rencana kerja dan anggaran perusahaan (RAKP).

2) Kriteria imbalan

Kriteria imbalan adalah seluruh imbalan yang diberikan oleh kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupateb Maros atas jasa yang diberikan oleh pekerja/pegawainya usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Imbalan memang tidak identic dengan pengupahan, tetapi dapat bersifat dan non finansial.

3) Kontrol

Kontrol adalah suatu alat untuk mengendalikan, memerintah,

mengatur keadaan dengan adanya kontrol digunakan untuk mempermudah bagi untuk melakukan atau menyelesaikan permasalahan yang ada pada unit dengan lebih mudah akan tetapi jika di lakukan oleh orang yang belum tahu akan menambah rumit suatu pekerjaan atau membuat permasalahan baru.

2. Kompetensi Kerja (X2)

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang di jadikan acuan. Seseorang yang dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti,2019). Sementara Agustian (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima dimensi dan indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut :

a. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu

sendiri. Gordon dalam Srihardono (2015:4) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

b. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan profesi untuk bertindak sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

c. Peran Sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia memandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

d. Citra Diri

Citra Diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai pegawai, staf dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak dan keperibadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan jujur.

e. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

a. Manfaat Kompetensi Kerja

1. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.
2. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi di bidang masing-masing.
3. Konsep Diri (sikap) adalah sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakinakan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Sifat (*trait*) adalah karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang, setiap karyawan mempunyai watak atau sifat yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
5. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan, motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

Indikator Kompetensi kerja menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang diartikan juga sebagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal terlihat pada seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya. Sangat penting untuk

terbentuknya Tindakan seorang hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas persepsi oleh objek.

b. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan seorang untuk di mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu di ketahui dan di ingat. Pemahaman adalah kemampuan seseorang untuk menguraikan isi pokok dari suatu bacaan atau mengubah data yang di sajikan dalam bentuk tertentu ke bentuk yang lain atau ukuran kegiatan yang di lakukannya, maka dalam pembelajaran harus di mengerti atau di pahami dan dapat menginterpretasikan materi tersebut dengan benar yang telah telah paham tentang materi harus dapat menjelaskan sebagaimana yang telah dipelajari.

c. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu pasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya dikatakan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik seseorang di katakan mampu apabila melakukan sesuatu yang harus ia lakukan dan kesanggupan untuk menggunakan unsur-unsur kesatuan Bahasa untuk menyampaikan maksud atau pesan tertentu dalam keadaan yang sesuai.

3. Profesionalitas Pegawai (Y)

Profesionalitas adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh

seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu dan norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Pekerjaan yang bersifat profesionalitas yaitu pekerjaan yang hanya bisa dilakukan oleh mereka khusus di persiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak memperoleh pekerjaan lain. menurut Sedarmayanti (dalam FitriwIriyanti,2014).

a. Manfaat Profesionalitas Pegawai

- 1) Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan hasil latihan atau praktik dan di gunakan untuk mengerjakan sesuatu yang di wujudkan melalui tindakannya.
- 2) Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- 3) Sarana dan Prasarana merupakan seperangkat alat yang di gunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak di capai.
- 4) Jumlah sumber daya manusia suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan yang di miliki.
- 5) Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu pekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
- 6) Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau

serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama.

Indikator profesionalitas pegawai menurut Sedarmayanti (dalam FitriwIrijayanti,2014)

a. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang di miliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu,sesuai dengan jabatan yang di sandangnya. Arti kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berfikir dan bertindak secara konsisten dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang di ketahui sehingga menghasilkan manfaat.

b. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu pengukuran keberhasilan dalam suatu pencapaian tujuan-tujuan yang telah di tentukan. Hubungan antara usaha yang di keluarkan dan mencapai tujuan semakin besar produksi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif organisasi, program atau kegiatan tersebut dengan demikian efektivitas mengacu pada hubungan antara keluaran atau hasil di capai atau benar-benar di capai antara tujuan atau hasil yang di tetapkan atau di harapkan dalam rencana. Suatu organisasi di katakan efektif jika output yang di hasilkan memenuhi tujuan yang di harapkan.

c. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan yang di nilai dari segi berdasarnya sumber daya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan setiap kegiatan yang akan di lakukan dalam mencapai sasaran, di perlukan adanya efesiensi dalam melakukan suatu pekerjaan agar tercapainya sasaran tersebut sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan dengan tepat. Usaha untuk mencapai prestasi sebaik-baiknya secara maksimal dengan menggunakan bahan yang tersedia maupun sumber daya.



C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Kabupaten Maros pada penelitian (Nurwansyah2016:159), (Sutrisno 2011) dan (Wirjayanti : 2014) dari budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap profesionalitas pegawai. Dapat di uraikan yang mendasari kerangka fikir dalam penelitian ini, yang dpat diilustrasikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Definisi Operasional Variabel

1. Budaya organisasi (X₁)

a. Toleransi resiko

Toleransi resiko adalah tingkat dan jenis resiko yang secara maksimum di tetapkan oleh perusahaan. dengan demikian toleransi resiko dapat di jelaskan sebagai renatang toleransi terhadap target level perusahaan Risk Tolerance merujuk pada tingkat toleransi tertinggi dan atau terendah terhadap besaran deviasi dari berbagai ukuran yang tertuang di dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RAKP).

b. Kriteria imbalan

Kriteria imbalan adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan oleh kantor catatan sipil atas jasa yang diberikan oleh pekerja/pegawainya usaha menumbuhkan perasaan di terima (di akui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Imbalan memang tidak identik dengan pengupahan, tetapi dapat bersifat finansial dan non finansial.

c. Kontrol

Kontrol adalah suatu alat untuk mengendalikan, memerintah, mengatur keadaan dengan adanya kontrol digunakan untuk mempermudah bagi untuk melakukan atau menyelesaikan permasalahan yang ada pada unit dengan lebih mudah akan tetapi jika di lakukan oleh orang yang belum tahu akan menambah rumit suatu pekerjaan atau membuat permasalahan baru.

2. Kompetensi Kerja (X₂)

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang di ketahui atau di sadari oleh seseorang di artikan juga sebagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal terlihat pada seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau di rasakan sebelumnya. Sangat penting untuk terbentuknya Tindakan seorang hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intesitas persepsi oleh objek.

b. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan seorang untuk di mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu di ketahui dan di ingat. Pemahaman adalah kemampuan seseorang untuk menguraikan isi pokok dari suatu bacaan atau mengubah data yang di sajikan dalam bentuk tertentu ke bentuk yang lain atau ukuran kegiatan yang di lakukannya, maka dalam pembelajaran harus di mengerti atau di pahami dan dapat menginterpretasikan materi tersebut dengan benar yang telah telah paham tentang materi harus dapat menjelaskan sebagaimana yang telah dipelajari.

c. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu pasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya dikatakan seorang individu

pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik seseorang di katakan mampu apabila melakukan sesuatu yang harus ia lakukan dan kesanggupan untuk menggunakan unsur-unsur kesatuan Bahasa untuk menyampaikan maksud atau pesan tertentu dalam keadaan yang sesuai.

3. Profesionalitas pegawai (Y)

a. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang di miliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu,sesuai dengan jabatan yang di sandangnya. Arti kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berfikir dan bertindak secara konsisten dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang di ketahui sehingga menghasilkan manfaat.

b. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu pengukuran keberhasilan dalam suatu pencapaian tujuan-tujuan yang telah di tentukan. Hubungan antara usaha yang di keluarkan dan mencapai tujuan semakin besar produksi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif organisasi, program atau kegiatan tersebut dengan demikian efektivitas mengacu pada hubungan antara keluaran atau hasil di capai atau benar-benar di capai antara tujuan atau hasil yang di tetapkan atau di harapkan dalam rencana. Suatu organisasi di katakan efektif

jika output yang di hasilkan memenuhi tujuan yang di harapkan.

c. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan yang di nilai dari segi berdasarnya sumber daya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan setiap kegiatan yang akan di lakukan dalam mencapai sasaran, di perlukan adanya efisiensi dalam melakukan suatu pekerjaan agar tercapainya sasaran tersebut sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan dengan tepat. Usaha untuk mencapai prestasi sebaik-baiknya secara maksimal dengan menggunakan bahan yang tersedia maupun sumber daya.

E. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris; yang diperoleh pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yan empirik.

Adapun hipotesis yang telah di tentukan dalam hipotesis ini, yaitu :

1. H_1 = Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.
2. H_2 = Terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.
3. H_3 = Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap

profesionalitas pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

4. H_0 = Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.



BAB III

METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Lokasi penelitian

Waktu penelitian yang di butuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama dua bulan. Lokasi penelitian ini berada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros Karena penulis ingin mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Profesionalitas Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

2. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang di lakukan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan dan bagaimana pengaruh antara variable. (Sujarweni, 2022) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Adapun tipe penelitian yang di gunakan adalah tipe penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian dengan memberikan suatu batas yang jelas tentang data dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (*responden*) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Metode peneliti survey berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Tipe penelitian ini di pilih karena di sesuaikan dengantujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui variabel Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang di miliki oleh subjek atau objek itu (sugiyono, 2019)

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Maros yang berjumlah 52 Pegawai. Dimana populasinya terdiri dari Pegawai Pencatatan Sipil.

2. Sampel

Dalam penentuan kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (sugiyono,2019).

Untuk mengambil sampel yang lebih respresintatif, maka peneliti menggunakan teknik sampling *nonpobrality sampling*. Teknik sampling jenuh digunakan untuk aparatur atau Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi di gunakan sebagai sampel yang di ambil sebanyak 52 pegawai. Teknik *sampling incidental* untuk kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti yang dapat di gunakan sebagai sampel dan di anggap cocok menjadi sumber data.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data-data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang di perlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu Teknik pengumpulan data mengamati secara langsung aparatur pemerintahan dalam lingkup Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Maros.
2. Kuesioner, merupakan Teknik pengumpulan data yang di lakukan melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden secara langsung atau di kirim melalui internet. Kuesioner (Angket) menggunakan bentuk *checklist* guna membantu responden pada dinas kependudukan dan Pencatatan sipil kabupaten maros untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan cepat dengan memberi tanda *checklist*. Kuesioner di lengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif skala likert di gunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi pegawai atau responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros tentang variabel profesionalitas kerja pegawai sebagai kualitas (X) dan kualitas pelayanan publik (Y).

Ada lima pilihan jawaban pada setiap pertanyaan, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SB) : Skor 5
- b. Setuju (B) : Skor 4
- c. Ragu-ragu (CB) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (KB) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STB) : Skor 1

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Deskriptif dan Regresi Linear Berganda

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

Teknik analisis deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan mean atau rata-rata (pengukuran tendensi sentral) dan perhitungan (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variable menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$TCR = \frac{\text{rata rata skor}}{5} \times 100$$

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif

Tabel 3.1
Tingkat pencapaian Responden

Tingkat Capaian Responden (TCR)	Kriteia
90% - < 100 %	Sangat Baik
80 % - < 90 %	Baik
65 % - < 80 %	Cukup Baik
55 % - < 65 %	Kurang Baik
0 % - < 55 %	Sangat tidak Baik

2. Teknik Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis data analisis regresi berganda karena variabel benasnya terdiri lebih dari satu. Variabel yang mempengaruhi disebut independent Variabel (Variabel Bebas) dan Variabel yang dipengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat) penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independent) yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah Profesionalitas Pegawai (Y).

Dimana:

$$Y = a + bX$$

Y = Dependen

X = Independen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS Version 24*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

6. Teknik Pengabsahan Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji keabsahannya melalui uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan/keakuratan data dari kuesioner penelitian, sedangkan untuk uji reabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi/kehandalan dari kuesioner penelitian. Peneliti ini akan melakukan uji validitas menggunakan bantuan *software SPSS version 24*.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel Product Moment, jika nilai r hitung \geq r tabel maka indikator ataupun pernyataan kuesioner dikatakan valid, begitupun sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas ini cukup dengan membandingkan r alpha atau angka Cronbach alpha dengan nilai 0,6 maka indikator atau pernyataan kuesioner dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel terkait dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Lokasi penelitian

1. Keadaan Geografis Kabupaten Maros

a. Letak Geografis

Kabupaten Maros secara geografis letaknya di bagian Barat Provinsi Sulawesi Selatan yaitu pada $40^{\circ}45^{\circ}$ hingga $50^{\circ}07^{\circ}$ Lintang Selatan, dan $109^{\circ}20^{\circ}$ hingga $129^{\circ}12^{\circ}$ Bujur Timur. Luas Kabupaten Maros adalah 1.619,12 km² atau 2.3 persen dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan batas-batas yaitu :

Sebelah utara : Berbatasan dengan Kabupaten Pangkep

Sebelah timur : Berbatasan dengan Kabupaten Gowa dan Bone

Sebelah selatan : Berbatasan dengan Kabupaten Gowa dan Makassar

Sebelah barat : Berbatasan dengan Selat Makassar

2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros

Kabupaten Maros merupakan salah satu Kabupaten Provinsi Sulawesi Selatan, yang secara administrasi pemerintahannya terdiri dari 14 Kecamatan dan 103 Desa/Kelurahan. Kabupaten Maros terletak + 30 kilometer arah utara Kota Makassar, ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan. Bandar udara internasional Sultan Hasanuddin terletak di kabupaten ini.

3. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros

Adapun Visi dan Misi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Maros yaitu:

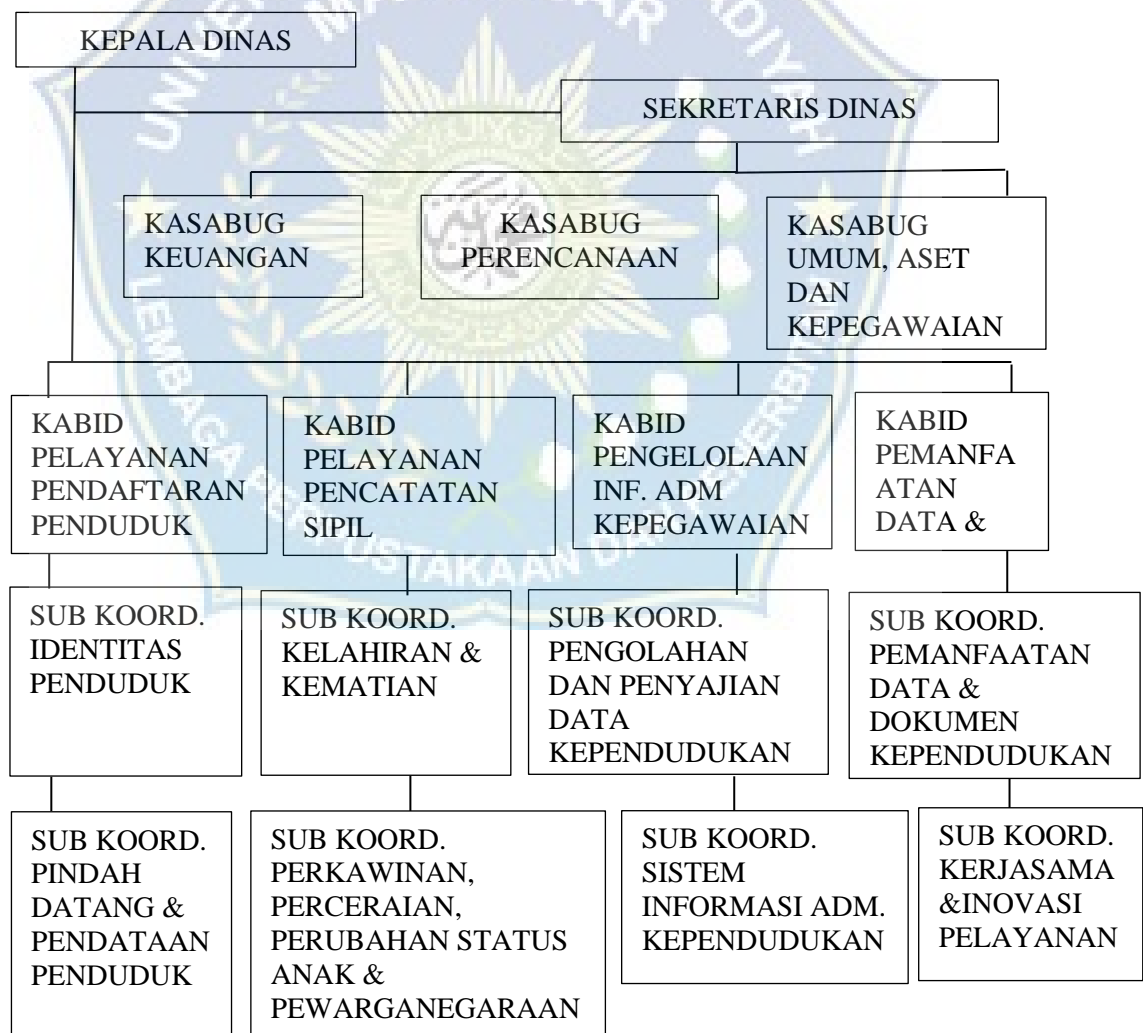
Maros sejahtera, religius dan berdaya saing. Sedangkan misinya:

Meningkatkan kualitas penyelenggaraan birokrasi dan pelayanan publik dan meningkatkan ketahanan ekonomi daerah berbasis potensi lokal

4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah salah satu susunan atau hubungan antar tiap bagian dan posisi dalam suatu organisasi yang menunjukkan bahwa adanya posisi maupun tugas, demi mencapai tujuan bersama.

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tahun 2023



Gambar 2.2 Struktur Organisasi

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan hasil peneliti mengenai profesionalitas kerja pegawai terhadap budaya organisasi dan kompetensi kerja pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Maros. Karakteristik yang dimaksud adalah jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir dapat dilihat sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	18	34,6 %
Perempuan	34	65,3 %
Total	52	100 %

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24.

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas lebih banyaknya perempuan yaitu sebanyak 34 responden (65,3%) dari pada laki-laki sebanyak 18 responden (34,6%) karena memang kondisi pegawainya yang mendominasi itu adalah perempuan. Dan mayoritasnya perempuan sehingga pemilihan responden juga seperti itu.

b. Usia Responden

Karakteristik usia responden dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-25 tahun	10	19,2%
26-30 tahun	18	34,6%
36-40 tahun	17	32,6%
41-60 tahun	7	13,4%
Total	52	100 %

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24.

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, diperoleh hasil dari karakteristik usia responden yang berusia 26-30 tahun, berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa kelompok 26-30 tahun sebanyak 18 responden (34,6%) dan yang paling sedikit adalah kelompok umur 41-60 tahun sebanyak 7 responden (13,4%) diurutan paling banyak yaitu 18 karena kondisi pegawainya mendominasi usia segitu.

c. Tingkat Pendidikan Akhir

Tingkat pendidikan terakhir merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan keamanan yang dikembangkan. Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTP	-	-
SLTA	9	17,3%
D3	18	34,6%
S1	18	34,6%
S2	7	48,0%
LAINNYA	-	-
Total	52	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa tidak ada jumlah responden D3 dan S1 hasilnya sama yang berjumlah 18 jadi tingkat Pendidikan yang mendominasi yaitu kedua-duanya karena nilainya sama.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel menggambarkan tanggapan masyarakat di Catatan Sipil Kabupaten Maros, pengumpulan data dimulai dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data seperti visi dan misi, stuktur organisasi, tugas dan lainnya yang dibuuhkan. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga rata-rata skor untuk variabel pengaruh budaya organisasi (X_1), kompetensi kerja (X_2) dan profesionalitas pegawai (y) dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalitas Pegawai(X_1)

variabel pengaruh budaya organisasi adalah salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 3 indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu toleransi resiko, kriteria imbalan, kontrol.

Pada kuesioner penulis memasukkan 18 pernyataan yang jawabannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Toleransi Resiko

No	pernyataan	Frekuensi Jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	KB	STB					
Toleransi resiko											
X1.1	Pegawai lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi / kelompok	29	23	0	0	0	52	237	4,56	75,9	CB
X1.2	Berani mengambil resiko dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tugas dalam pegawai	15	30	7	0	0	52	216	4,15	69,2	CB
X1.3	Jika timbul kesalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	21	27	4	0	0	52	225	4,32	72,1	CB
X1.4	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	18	29	5	0	0	52	221	4,25	70,8	CB
X1.5	Pegawai siap mengambil resiko apabila pimpinan mendorong untuk meningkatkan inovasi, kreativitas dan tanggung jawab agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	15	23	20	0	0	52	274	5,26	87,8	B
X1.6	Pegawai memiliki kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat kepada masyarakat	18	30	4	0	0	52	226	4,34	72,4	CB
Rata-rata								1,399	4,48	74,7	CB

Sumber: Data Primer Yang diperoleh, 2023

1) Toleransi Resiko

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator toleransi resiko di atas dapat disimpulkan bahwa adanya yang menjawab sangat baik yaitu dengan jumlah paling tinggi 29 responden dan terdapat 4 responden yang menjawab Cukup Baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor 6 item pernyataan sebesar 1,399, dengan total mean 4,48, sehingga didapatkan

hasil persentase sebesar 74,4% yang artinya masuk kategori Cukup Baik.

Tabel 4.5

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kriteria Imbalan

No	pernyataan	Frekuensi Jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	KB	STB					
Kriteria imbalan											
X1.7	Imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan kepada pegawai yang membuatnya bekerja dengan baik	18	27	7	0	0	52	219	4,21	70,1	CB
X1.8	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan pegawai lebih giat bekerja	14	31	7	0	0	52	215	4,13	68,9	CB
X1.9	Besar gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja	6	37	8	1	0	52	202	3,88	64,7	CB
X1.10	Pegawai merasa puas dan senang dengan tunjangan yang diterima	12	30	9	1	0	52	209	4,01	66,9	CB
X1.11	Pegawai merasa puas dan senang dengan bonus yang diterima	19	21	11	1	0	52	214	4,11	68,5	CB
X1.12	Gaji yang diterima sesuai dengan yang dikerjakan	11	23	18	0	0	52	201	3,86	64,4	CB
Rata-rata								1,260	4,03	67,2	CB

Sumber: Data Primer diperoleh, 2023

2) Kriteria Imbalan

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator kriteria imbalan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya yang menjawab Sangat Baik yaitu dengan jumlah paling tinggi 37 responden dan 1 responden yang menjawab Kurang Baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata rata skor 6 item pernyataan sebesar 1,260 dengan total mean 4,03, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 67,2% yang artinya masuk kategori Cukup Baik.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kontrol

No	pernyataan	Frekuensi Jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	KB	STB					
		Kontrol									
X1.13	Pegawai mampu mengendalikan keadaan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada	12	33	7	0	0	52	213	4,09	68,2	CB
X1.14	Pegawai mampu mengontrol yang lainnya agar permasalahannya terselesaikan	39	8	5	0	0	52	242	4,65	77,5	CB
X1.15	Pegawai dapat memerintah untuk mempermudah permasalahan baru yang ada	19	20	11	2	0	52	212	4,07	67,9	CB
X1.16	Adanya kemauan pegawai untuk memecahkan suatu permasalahan	25	18	9	0	0	52	224	4,30	71,7	CB
X1.17	Pegawai menyelesaikan masalah yang rumit bersama-sama agar lebih cepat diselesaikan	17	33	2	0	0	52	223	4,28	71,4	CB
X1.18	Pegawai dapat mengontrol pekerjaannya masing-masing dan memudahkan untuk mengerjakannya	21	27	4	0	0	52	225	4,32	72,1	CB
		Rata-rata						1,339	4,28	71,4	CB

Sumber: Data Primer diperoleh, 2023

3) Kontrol

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator kontrol di atas dapat disimpulkan bahwa adanya yang menjawab Sangat Baik dengan jumlah yang paling tinggi 39 responden dan 2 responden yang menjawab Kurang Baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor 6 item pernyataan sebesar 1,399 dengan total mean 4,28, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 71,4% yang artinya masuk kategori Cukup Baik.

b. Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Kerja (X₂)

Kompetensi kerja adalah salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 3 indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi kerja yaitu : pengetahuan, pemahaman, kemampuan pada kuesioner memasukkan 18 pernyataan yang dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.7

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan

No	pernyataan	Frekuensi jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	KB	STB					
Pengetahuan											
X2.1	Pegawai memiliki basis pengetahuan yang luas berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada	10	35	7	0	0	52	211	4,05	67,6	CB
X2.2	Pegawai paham atas tugas yang diberikan oleh atasan	6	38	0	0	0	52	206	3,96	66,1	CB
X2.3	Pegawai memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	11	25	16	0	0	52	203	3,90	65,1	CB
X2.4	Merespon secara cepat mengenai masalah dalam pekerjaan	15	19	18	0	0	52	205	3,94	65,7	CB
X2.5	Pegawai mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan	8	32	12	0	0	52	204	3,92	65,3	CB
X2.6	Pegawai dengan cepat memahami dan mengingat sesuatu kejadian yang dilakukan	12	26	14	0	0	52	206	3,96	66,1	CB
Rata-rata								1,235	3,95	65,9	CB

Sumber: Data Primer diperoleh, 2023

1) Pengetahuan

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya yang menjawab Baik dengan jumlah yang paling tinggi yaitu 38 responden dan 18 responden yang menjawab Cukup Baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor 6 item pernyataan sebesar 1,235 dengan total mean 3,95, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 65,9% yang artinya masuk kategori Cukup Baik.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman

No	pernyataan	Frekuensi jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	KB	STB					
pemahaman											
X2.7	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada	8	32	12	0	0	52	204	3,92	65,3	CB
X2.8	Pegawai memiliki kepercayaan diri kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik	8	30	13	1	0	52	201	3,86	64,4	KB
X2.9	Pegawai mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	10	21	20	1	0	52	196	3,76	62,8	KB
X2.10	Pegawai mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan	10	22	19	1	0	52	197	3,78	63,1	KB
X2.11	Ketepatan dan kecepatan mengenai petunjuk dan melaksanakannya	5	31	15	1	0	52	196	3,76	62,8	KB
X2.12	Pegawai mampu memahami dan mengerti suatu pekerjaan	10	30	12	0	0	52	206	3,96	66,1	CB
Rata-rata								1,200	3,84	64,1	KB

Sumber: Data Primer diperoleh, 2023

2) Pemahaman

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya yang menjawab Baik yaitu dengan jumlah yang paling tinggi yaitu 32 responden dan yang menjawab Kurang Baik 1 responden yang beberapa jawaban yang sama. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor 6 item pernyataan 1,200 dengan total mean 3,84, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 64,1% yang artinya masuk kategori Kurang Baik.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan

No	pernyataan	Frekuensi jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	KB	STB					
Kemampuan											
X2.13	Pegawai sudah bekerja dengan memenuhi standar yang telah ditetapkan kantor	18	18	18	0	0	52	210	4,03	67,8	CB
X2.14	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	19	33	0	0	0	52	227	4,36	72,7	CB
X2.15	Pegawai menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja	12	37	3	0	0	52	217	4,17	69,5	CB
X2.16	Pegawai menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan	22	18	12	0	0	52	218	4,19	69,8	CB
X2.17	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurung waktu tertentu dengan baik	19	21	12	0	0	52	215	4,13	68,9	CB
X2.18	Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan yang harus dia kerjakan	19	21	12	0	0	52	216	4,15	69,2	CB
Rata-rata							1,303	4,17	58,1	KB	

Sumber: Data Primer diperoleh, 2023

3) Kemampuan

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator kemampuan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya yang menjawab Baik yaitu dengan jumlah yang paling tinggi 33 responden dan 3 responden yang menjawab Cukup Baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor 6 item pernyataan sebesar 1,303 dengan total mean 4,17, sehingga didapatkan persentase 58,1% yang artinya masuk kategori Kurang Baik.

c. Tanggapan Responden Mengenai Profesionalitas Pegawai (Y)

Berikut akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada variabel Y berdasarkan kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis variabel Y yaitu diantaranya kompetensi, efektivitas, efisiensi, pada kuesioner penulis memasukkan 16 pernyataan yang dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 4.10 Rekapulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Kerja

No	pernyataan	Frekuensi jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	KB	STB					
kompetensi											
Y.1	Pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai bidang pekerjaan yang dilakukan	11	31	10	0	0	52	209	4,01	66,9	CB
Y.2	Kompetensi yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari kompleks yang dimiliki pegawai dalam bekerja	11	33	8	0	0	52	211	4,05	67,6	CB
Y.3	Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai	7	23	20	2	0	52	191	3,67	61,2	KB
Y.4	Kinerja pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki para pegawai	6	27	18	1	0	52	167	3,21	53,5	STB
Y.5	Karakteristik yang baik dimiliki pegawai dalam meningkatkan kompetensinya	12	26	11	5	0	52	203	3,90	65,1	CB
Y.6	Pegawai mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun tidak langsung	12	35	5	0	0	52	215	4,13	82,6	B
Rata-rata								1,196	3,82	66,1	CB

Sumber: Data Primer diperoleh, 2023

1) Kompetensi

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator kompetensi di atas dapat disimpulkan bahwa adanya yang menjawab Baik yaitu dengan jumlah paling tinggi 35 responden dan 5 responden yang menjawab Cukup Baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor 6 item pernyataan sebesar 1,196 dengan total mean 3,82, sehingga didapatkan hasil persentase 66,1 yang artinya masuk Kategori Cukup Baik.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas

No	pernyataan	Frekuensi jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	KB	STB					
Efektivitas											
Y.7	Pegawai dapat memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan strategi baru untuk memecahkan masalah	14	26	0	0	0	52	210	4,03	80,7	B
Y.8	Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja	11	24	17	0	0	52	202	3,88	77,6	CB
Y.9	Kemampuan pegawai melebihi standar yang ditetapkan	7	21	19	5	0	52	186	3,57	71,5	CB
Y.10	Pegawai berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana	13	26	11	0	0	52	206	3,96	80,7	B
Y.11	Pegawai bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan	13	27	12	0	0	52	209	4,01	80,3	B
Rata-rata								1,013	3,89	78,1	CB

Sumber: Data Primer diperoleh, 2023

2) Efektivitas

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator efektivitas di atas

dapat disimpulkan bahwa adanya yang menjawab Baik yaitu dengan jumlah yang paling tinggi 27 responden dan 5 responden yang menjawab Kurang Baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor 5 item pernyataan sebesar 1,013 dengan total mean 3,89, sehingga didapatkan hasil persentase 78,1% yang artinya masuk kategori Cukup Baik.

Tabel 4.12
Rekapulasi Tanggapan Responden Mengenai Efisiensi

	pernyataan	Frekuensi jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	KB	STB					
	Efisiensi										
Y.12	Efisiensi kerja melebihi standar pegawai yang ada	9	31	12	0	0	52	205	3,94	78,8	CB
Y.13	Pegawai melakukan tindakan perbaikan atau kesalahan untuk mencapai sasaran	13	24	14	0	0	52	207	3,98	79,6	CB
Y.14	penyelesaian pekerjaan pegawai lebih efisien dengan perencanaan kerja	20	25	7	0	0	52	221	4,25	85	B
Y.15	perlunya dorongan atasan dalam mengembangkan diri dalam bekerja untuk mencapai sasaran	15	26	11	0	0	52	203	3,90	65,1	CB
Y.16	Pegawai berhasil mencapai sasaran yang sudah direncanakan dalam melakukan suatu pekerjaan	11	16	23	2	0	52	192	3,69	73,8	CB
							Rata-rata	1,028	3,95	76,4	CB

Sumber: Data Primer diperoleh, 2023

3) Efisiensi

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator efisiensi di atas dapat disimpulkan bahwa adanya yang menjawab Baik yaitu dengan jumlah yang paling tinggi 31 responden dan 2 responden yang menjawab Kurang Baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor 4 item pernyataan sebesar 1,028 dengan total mean 3,95, sehingga didapatkan persentase 76,4% yang artinya masuk kategori Cukup Baik.

d. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 4.13 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	52	66	84	75.85	4.381
Kompetensi Kerja	52	63	90	71.88	5.624
Profesionalitas Pegawai	52	54	80	62.96	5.076
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Hasil Olah Data Spss Versi 24

Berdasarkan tabel diatas, adapun jumlah responden dalam peneliti ini sebanyak 52 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 18 orang dengan persentase 34,6% dan perempuan sebanyak 34 orang dengan persentase 65,3%. Dari data tersebut diperoleh nilai minimum dari variabel budaya organisasi sebesar 66 dan nilai maksimum sebesar 84 dengan nilai mean 75.8 serta standar deviasi 4.38 untuk variabel kompetensi kerja diperoleh nilai minimum 63 dan nilai maksimum 90 dengan nilai mean 71.8 serta standar deviasi 5.62 dan untuk variabel profesionalitas pegawai diperoleh nilai minimum 54 dan nilai maksimum 80 serta standar deviasi 5.07.

C. Penguji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Analisis data diawali dengan menggunakan uji validitas. Validitas suatu alat ukur menunjukkan kesesuaian dari alat ukur tersebut yaitu item-item pernyataan dalam kuesioner, dengan apa yang ingin diukur. Oleh karena itu,

semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, maka pendekatan yang digunakan adalah corrected item-total correlation uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pada kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila kolerasi faktor tersebut positif dan besarnya 0.273 Ke atas maka instument yang digunakan bisa dikatakan. Kesimpulanya, kuesioner dapat dikatakan valid apabila semua item pertanyaannya memiliki angka diatas 0.273

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas

Variable	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Budaya organisasi (X1)	X1	0,299	0,273	Valid
	X2	0,296	0,273	Valid
	X3	0,367	0,273	Valid
	X4	0,345	0,273	Valid
	X5	0,284	0,273	Valid
	X6	0,488	0,273	Valid
	X7	0,421	0,273	valid
	X8	0,422	0,273	Valid
	X9	0,307	0,273	Valid
	X10	0,481	0,273	Valid
	X11	0,492	0,273	Valid
	X12	0,362	0,273	Valid
	X13	0,474	0,273	Valid
	X14	0,351	0,273	Valid
	X15	0,361	0,273	Valid
	X16	0,287	0,273	Valid
	X17	0,286	0,273	Valid
	X18	0,345	0,273	Valid
Kompetensi Kerja (X2)	X1	0,421	0,273	Valid
	X2	0,368	0,273	Valid
	X3	0,383	0,273	Valid
	X4	0,478	0,273	Valid
	X5	0,332	0,273	Valid
	X6	0,419	0,273	Valid
	X7	0,300	0,273	Valid
	X8	0,334	0,273	Valid

	X9	0,504	0,273	Valid
	X10	0,402	0,273	Valid
	X11	0,459	0,273	Valid
	X12	0,489	0,273	Valid
	X13	0,490	0,273	Valid
	X14	0,290	0,273	Valid
	X15	0,315	0,273	Valid
	X16	0,396	0,273	Valid
	X17	0,493	0,273	Valid
	X18	0,333	0,273	Valid
Profesionalitas Pegawai (Y)	Y1	0,392	0,273	Valid
	Y2	0,312	0,273	Valid
	Y3	0,663	0,273	Valid
	Y4	0,535	0,273	Valid
	Y5	0,563	0,273	Valid
	Y6	0,440	0,273	Valid
	Y7	0,510	0,273	Valid
	Y8	0,363	0,273	Valid
	Y9	0,401	0,273	Valid
	Y10	0,527	0,273	Valid
	Y11	0,365	0,273	Valid
	Y12	0,410	0,273	Valid
	Y13	0,345	0,273	Valid
	Y14	0,376	0,273	Valid
	Y15	0,284	0,273	Valid
	Y16	0,509	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 24

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan 3 indikator dari variabel budaya organisasi, kompetensi kerja dan profesionalitas pegawai dengan nilai *corrected item-Total Corrected* lebih besar atau diatas 0,273. Dengan demikian kuesioner yng digunakan tentang pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan profesionalitas pegawai dinyatakan valid digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Total item	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Ket.
1	Budaya Organisasi (X1)	18	0,618	0,6	Reliabel
2	Kompetensi Kerja (X2)	18	0,697	0,6	Reliabel
3	Profesionalitas Pegawai (Y)	16	0,721	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 24

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan angka-angka dari nilai *cronbach Alpha* (α) pada variabel budaya organisasi (X1) yaitu 0,618, variabel kompetensi kerja (X2) yaitu 0,697 dan variabel profesionalitas pegawai (Y) 0,721 semuanya menunjukkan besar diatas 0,6. Hal ini reliabel dan dapat di simpulkan bahwa pernyataan kuesioner responden menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

3. Uji Normalitas

Penguji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas K-S/ Kolmogrov Smirnow (jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,10 maka data penelitian berdistribusi normal) sebaliknya, (jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0.10 maka data penelitian tidak berdistribusi normal).

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		budaya organisasi	kompetensi kerja
N		52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.85	73.81
	Std. Deviation	4.381	5.130
Most Extreme Differences	Absolute	0.162	0.099
	Positive	0.120	0.099
	Negative	-0.162	-0.079
Test Statistic		0.162	0.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.002 ^c	0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

D. Analisis Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Catatan Sipil Kabupaten Maros, dapat diketahui melalui rekapitulasi hasil analisis berganda. Berdasarkan data penelitian semua variable dimasukkan, penyelesaian regresi linear berganda dilakukan dengan olah data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 24 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent dan dependen sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.968	15.022		2.661	.011
	Budaya Organisasi	.290	.161	.250	1.801	.078
	Kompetensi Kerja	.013	.138	.013	.097	.923

a. Dependent Variable: Profesionalitas Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 39.968 artinya jika variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka Profesionalitas pegawai di Catatan Sipil Kabupaten Maros bernilai 39.968 data.
2. Nilai koefisien regresi Budaya organisasi sebesar 0,290 artinya jika variabel Budaya organisasi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kompetensi Kerja (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kepuasan pegawai di Catatan Sipil Kabupaten Maros meningkat sebesar 0,290. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi yang disediakan berkontribusi positif bagi Profesionalitas pegawai.
3. Nilai Koefisien regresi Kompetensi kerja (X2) sebesar 0,013 artinya jika variabel Kompetensi kerja (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel Budaya organisasi (X1) dan konstanrta (a) adalah 0 (nol), maka kepuasan pada Knator Catatan Sipil Kabupaten Maros menigkat sebesar 0,013. Hal

tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi kerja (X2) yang diberikan kontribusi positif bagi Profesionalitas pegawai (Y), sehingga makin besar Kompetensi kerja (X2), maka makin melambung juga Profesionalitas pegawai yang dirasakan.

E. Penguji Hipotesis

Penguji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independent dan dependen terhadap variabel dependen dengan menganalisis model regresi, dengan tingkat signifikansi $< (0,10)$, maka hipotesis dalam penelitian diterima.

Tabel 4.18 Penguji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.968	15.022		2.661	.011
	Budaya Organisasi	.290	.161	.250	1.801	.078
	Kompetensi Kerja	.013	.138	.013	.097	.923

a. Dependent Variable: Profesionalitas Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24

Dari tabel diatas maka dapat disusun, diantaranya:

1. Berdasarkan nilai signifikan: dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar $90\% < 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kompetensi kerja (X2) berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai (Y).
2. Berdasarkan nilai t: diketahui nilai *thitung* sebesar 0,097 *rtabel* 0,273 maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kompetensi kerja (X2) terhadap profesionalitas

pegawai (Y).

3. Berdasarkan tabel standardized coefficients nilai beta diketahui nilai koefisien sebesar -0,013.

F. Hasil Penelitian

Setelah melakukan analisis data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap profesionalitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Adapun hasil penelitian sebagai berikut :

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	ket
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	39.968	15.022		2.661	0.011	
	budaya organisasi	0.290	0.161	0.250	1.801	0.078	Signifikan i
	kompetensi kerja	0.013	0.138	0.013	0.097	0.923	Signifikan i

a. Dependent Variable: profesionalitas pegawai

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai

Berdasarkan hasil nilai t tabel hitung sebesar 1,801 dengan sig 00,78 pada tingkat signifikan 90% dengan tabel sebesar 0,273 jadi dapat disimpulkan nilai sig 00,78 > 0,10 atau 1,801 > 0,273 hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima karena variabel budaya organisasi signifikan dan berpengaruh terhadap profesionalitas didalam regresi.

2. Pengaruh kompetensi kerja terhadap profesionalitas pegawai

Berdasarkan nilai tabel hitung sebesar 0,097 dengan sig 0,923 pada

tingkat signifikan 90% dengan tabel hitung sebesar 0,273 dapat disimpulkan nilai sig $0.680 > 0,10$ atau t hitung $0,097 > t$ tabel 0,273 hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima karena variabel kompetensi kerja signifikan terhadap profesionalitas pegawai didalam regresi.

3. Profesionalitas pegawai

Rumusan masalah yang terakhir menyatakan bahwa manakah yang dominan berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai di kantor catatan sipil kabupaten maros dapat dilihat pada tabel budaya organisasi dan kompetensi kerja merupakan variabel yang dominan atau yang paling berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai adalah variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,161+ positif dibandingkan dengan variabel kompetensi kerja (X2) sebesar 0,138 sehingga kita dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel yang dominan adalah variabel budaya organisasi (X1).

G. Pembahasan

Hasil penelitian ini dengan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap profesionalitas pegawai dikantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi kerja secara bersaa-sama berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalitas pegawai dikantor catatan sipil kabupaten maros. Setelah melakukan pengujian ANOVA dengan menggunakan uji signifikan (uji F) memperlihatkan nilai F-hitung sebesar 1,665 F-tabel dengan nilai sig yang lebih besar dari pada F-tabel ($0,078 > 0,11$) maka kesimpulan dapat

diambil adalah H_0 diterima yang berarti koefisien signifikan secara statistik, budaya organisasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap profesionalitas pegawai.

2. Kolom pertama dan uji ANOVA yaitu regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh persamaan regresi, yaitu sebesar 41,813 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat variabel yang tidak dihasilkan oleh persamaan regresi sebesar 25,108.
3. Hasil peneliti ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalitas pegawai di kantor catatan sipil setelah melakukan pengujian ANOVA dengan melakukan uji signifikan (uji t) $0,290 +$ (positif) dibandingkan dengan variabel kompetensi (X2) sebesar 0,13 pada variabel budaya organisasi menunjukkan hubungan yang searah artinya bila pegawai disiplin dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya profesionalitas pegawai.
4. Budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh namun yang paling dominan atau yang paling berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai adalah Kompetensi Kerja (X1) karena X1 merupakan variabel yang tertinggi sebesar $0,161 +$ (positif) dibandingkan dengan variabel kompetensi kerja (X2) sebesar 0,013. Kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel Kompetensi Kerja (X1).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai

Berdasarkan hasil nilai t tabel hitung sebesar 1,801 dengan sig 00,78 pada tingkat signifikan 90% dengan tabel sebesar 0,273 jadi dapat disimpulkan nilai sig 00,78 > 0,10 atau 1,801 > 0,273 hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima karena variabel budaya organisasi signifikan dan berpengaruh terhadap profesionalitas didalam regresi.

2. Pengaruh kompetensi kerja terhadap profesionalitas pegawai

Berdasarkan nilai tabel hitung sebesar 0,097 dengan sig 0,923 pada tingkat signifikan 90% dengan tabel hitung sebesar 0,273 dapat disimpulkan nilai sig 0,680 > 0,10 atau t hitung 0,097 > t tabel 0,273 hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima karena variabel kompetensi kerja signifikan terhadap profesionalitas pegawai didalam regresi.

3. Profesionalitas pegawai

Rumusan masalah yang terakhir menyatakan bahwa manakah yang dominan berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai di kantor catatan sipil kabupaten maros dapat dilihat pada tabel budaya organisasi dan kompetensi kerja merupakan variabel yang dominan atau yang paling berpengaruh terhadap profesionalitas pegawai adalah variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,161+ positif dibandingkan dengan variabel kompetensi kerja (X2) sebesar 0,138 sehingga kita dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel yang dominan

adalah variabel budaya organisasi (X1)

B. Saran

Saran yang direkomendasikan berdasarkan kesimpulan hasil peniliti yang diharapkan dapat meningkatkan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan bagi peneliti berikutnya ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya yang akan meneliti dengan subjek dan variable yang sama untuk menggunakan pertanyaan kuesioner yang lebih banyak sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

2. Bagi instansi

Dari hasil peneliti diketahui bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros berharap kedepannya lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini & Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Jilid Madenatera. Medan.
- Aldi Firmaldi. 2014 Hubungan kualitas Pelayanan Publik Berintegrasi dengan Kepuasan Masyarakat : Studi Pelayanan Kesehatan Berintegritas di Rumah Sakit Umum Daerah di Kota P , Sumatera Barat. *Proceeding Seminar Nasional Mewujudkan Administrator Publik yang Berintegrasi di Era Pemerintahan Baru*. Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta. 28-29 November 2014. Hal 57-72
- Chyntia Maria Siwi (2021). Pengaruh Budaya Profesionalitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan.
- Dzaky Rizaldi Haryanto Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan.
- Dalimunthe, A.H. (2016). Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik kota Medan. skripsi fakultas ilmu sosial dan politik universitas sumatera Utara. Dipublikasikan
- Hasibuan, S.P.M. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*
- Moeljono, D. (2014). *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. PT Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Nurwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia suatu pengantar*. Unilak press. Pekanbaru
- Prabu, M.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. *Produktivitas*. Cetakan Ke-7. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, P.S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saebani, B.A, & Sutisna, Y. (2018). *Metode penelitian*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokras Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-5. Bandung. PT Refika Aditama. Bandung.
- Surjaweni. (2022). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru press. Sugiyono.(2019).

Metode penelitian kuantitatif dan R&D . Alfabeta.

Triastuti. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan Dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. *Jurnal Humanitas managemen, and scienceproceedingsains* .<http://www.openjurnal.unpam.aci.id/index.php/SNH>

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja.: Rajawali Pers. Jakarta.

Wibowo. (2017). Kompetensi Dan Profesionalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan Dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan

Wirjayanti. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Pada PT IVO MAS Tunggal Palapa Estak Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasian.

Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Negeri Sipil, dan Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil





Lampiran 1 : Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN

SIPII TAHUN 2023



Lampiran 2 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat sebelumnya saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden peneliti ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **''Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Proesionalitas Pegawai diKantor Catatan Sipil Kabupaten Maros''**.

A. identitas responden

1. jenis kelamin : laki-laki perempuan
2. Usia : 20-25 Tahun 26-30 Tahun 36-40 Tahun
3. pendidikan terakhir : SLTP SLTA D3
 S1 S2 lainnya

B. petunjuk pengisian kuesioner

1. sebelum mengisi kuesioner ini tolong Bapak/Ibu membaca setaip butir pernyataan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal memberi tanda *check list* (v) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih sesuai pilihan.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (V) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupum yang terlewatkan.

C. Keterangan jawaban

Klarifikasi	Keterangan	Angka
SB	Sangat baik	5
B	Baik	4
CB	Cukup baik	3
KB	Kurang baik	2
STB	Sangat tidak baik	1

a. Pengaruh budaya organisasi (X1)

No	pernyataan	Jawaban				
		SB	B	CB	KB	STB
	Toleransi resiko					
1	Pegawai lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi / kelompok					
2	Berani mengambil resiko dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tugas dalam pegawai					
3	Jika timbul kesalahan ditempat kerja selalu di selesaikan bersama-sama					
4	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
5	Pegawai siap mengambil resiko apabila pimpinan mendorong untuk meningkatkan inovasi, kreativitas dan tanggung jawab agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
6	Pegawai memiliki kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat kepada masyarakat					
	Kriteria imbalan					
7	Imbalan gaji (gaji, bonus, serta kunjungan) yang diberikan kepada pegawai yang membuatnya bekerja dengan baik					
8	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan pegawai lebih giat bekerja					
9	Besar gaji pegawai yang diterima sudah sesuai dengan kinerja					
10	Pegawai merasa puas dengan tunjangan yang diterima					
11	Pegawai merasa puas dan senang dengan bonus yang diterima					
12	Gaji yang diterima sesuai dengan yang dikerjakan					
	Kontrol					
13	Pegawai mampu mengendalikan keadaan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada					
14	Pegawai mampu mengontrol yang lainnya agar permasalahannya terselesaikan					
15	Pegawai dapat memerintah untuk mempermudah					

	permasalahan baru yang ada					
16	Adanya kemauan pegawai untuk memecahkan suatu permasalahan					
17	Pegawai menyelesaikan masalah yang rumit bersama-sama agar lebih cepat diselesaikan					
18	Pegawai dapat mengontrol pekerjaannya masing-masing dan memudahkan untuk mengerjakannya					
	2.Kompetensi kerja (X2)					
	Pengetahuan					
1	Pegawai memiliki basis pengetahuan yang luas untuk mengikuti perkembangan yang ada					
2	Pegawai paham atas tugas yang diberikan oleh atasan					
3	Pegawai memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan					
4	Mersepon secara cepat mengenai masalah pekerjaan					
5	Pegawai mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan					
6	Pegawai dengan cepat memahami dan mengingat sesuatu kegiatan yang dilakukan					
	Pemahaman					
7	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada					
8	Pegawai memiliki kepercayaan dari kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik					
9	Pegawai mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain					
10	Pegawai mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan					
11	Ketepatan dan kecepatan mengenai petunjuk kerja dan melaksanakannya					
12	Pegawai mampu memahami dan mengerti suatu pekerjaan					
	Kemampuan					
13	Pegawai sudah bekerja dengan memenuhi standar					

	yang telah ditetapkan kantor					
14	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
15	Pegawai menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja					
16	Pegawai menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan					
17	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
18	Pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan yang harus di kerjakan					
	3.profesionalitas pegawai (Y)					
	Kompetensi					
1	Pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai bidang pekerjaan yang dilakukan					
2	Kompetensi yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari kompleks yang dimiliki pegawai dalam bekerja					
3	Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai					
4	Kinerja pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki para pegawai					
5	Karakteristik yang baik dimiliki pegawai dalam meningkatkan kompetensinya					
	Efektivitas					
6	Pegawai mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun tidak langsung					
7	Pegawai dapat memecahkan masalah sulit dengan menggunakan strategi baru untuk memecahkan masalah					
8	Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja					
9	Kemampuan pegawai melebihi standar yang ditetapkan					
10	Pegawai berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana					
	Efisiensi					
11	Pegawai bekerja dengan ketelitian yang tinggi					

	untuk hasil yang mendekati kesempurnaan					
12	Efisiensi kerja melebihi standar pegawai yang ada					
13	Pegawai melakukan tindakan perbaikan atau kesalahan untuk mencapai sasaran					
14	Penyelesaian pekerjaan pegawai lebih efisien dengan perencanaan kerja					
15	Perlunya dorongan atasan dalam mengembangkan diri dalam bekerja untuk mencapai sasaran					
16	Pegawai berhasil mencapai sasaran yang sudah direncanakan dalam melakukan suatu pekerjaan					



Lampiran 3

DATA TABULASI

1. Budaya Organisasi (X1)

No	VARIABEL X1																		Total X1
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	
1	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	79
2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	72
3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83
4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	77
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	79
6	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	79
7	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	72
8	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	74
9	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	69
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
11	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	68
12	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	72
13	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	75
14	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	75
15	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	72
16	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	77
17	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	77
18	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	79
19	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	79
20	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	4	4	66
21	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	79
22	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	83
23	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	79
24	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	78
25	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	79
26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	71
27	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	78
28	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	77
29	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	77
30	5	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	2	5	4	4	69
31	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	71
32	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	73
33	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	74
34	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	76
35	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	77
36	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	74
37	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	79
38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	77
39	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	77
40	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	79
41	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	70
42	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	69
43	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	78
44	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	76
45	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	78
46	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	82
47	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	80
48	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	79
49	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	84
50	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	84
51	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	68
52	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	75

2.Kompetensi Kerja (X2)

No	VARIABEL X2																		Total(X2)
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	
1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	63
2	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	72
3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	70
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	70
5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	72
6	3	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
7	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	72
8	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	66
9	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	74
10	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	71
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
12	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	64
13	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	69
15	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	83
16	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	67
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	77
19	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	72
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	69
21	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	76
22	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	70
23	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	65
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
25	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	74
26	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	73
27	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	72
28	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	64
29	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	71
30	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	75
31	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	69
32	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	69
33	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	64
34	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	78
35	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	72
36	5	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	71
37	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	66
38	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	70
39	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	74
40	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	69
41	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	74
42	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	70
43	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	66
44	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	71
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
46	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	73
47	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	67
48	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	70
49	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	76
50	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	75
51	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	69
52	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	75

3. Profesionalitas Pegawai (Y)

No	VARIABEL (Y)																Total(Y)
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	
1	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	71	
2	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	68	
3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	3	60	
4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	64	
5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	58	
6	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	67	
7	5	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	59	
8	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	62	
9	4	4	3	3	4	4	5	4	2	2	3	4	4	5	4	58	
10	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	64	
11	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	65	
12	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	61	
13	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	66	
14	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	67	
15	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	54	
16	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	55	
17	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65	
18	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	63	
19	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	65	
20	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	56	
21	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	64	
22	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	65	
23	4	3	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	57	
24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	62	
25	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	61	
26	4	4	3	3	5	4	4	3	2	2	5	5	4	5	5	60	
27	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	63	
28	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	67	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
30	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	56	
31	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	64	
32	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	64	
33	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	61	
34	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	3	5	5	66	
35	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	73	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
37	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	67	
38	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	67	
39	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	63	
40	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	72	
41	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	55	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
43	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	60	
44	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	56	
45	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	66	
46	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	69	
47	3	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	3	60	
48	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	61	
49	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	4	5	4	64	
50	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	57	
51	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	61	
52	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	57	

Lampiran 4

Hasil Olah Data

1. Analisis deskriptif statistik variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	52	66	84	75.85	4.381
Kompetensi Kerja (X2)	52	63	90	71.88	5.624
Profesionalitas Pegawai (Y)	52	54	80	62.96	5.076
Valid N (listwise)	52				

2. Uji validitas

a. Uji validitas variabel (X1)

		Correlations																			
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	X1_17	X1_18	TOT_X1	
X1_1	Pearson Correlation	1	0.156	0.160	0.298	0.115	0.013	0.109	0.131	0.136	0.128	-0.058	0.079	0.134	0.144	-0.010	-0.048	-0.027	-0.157	0.299	
	Sig. (2-tailed)		0.271	0.259	0.032	0.416	0.929	0.440	0.356	0.044	0.335	0.364	0.684	0.580	0.685	0.941	0.737	0.851	0.266	0.032	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_2	Pearson Correlation	0.156	1	0.218	-0.148	-0.089	0.043	0.060	0.094	0.032	-0.007	0.079	0.086	0.114	-0.011	-0.058	0.154	0.168	0.296		
	Sig. (2-tailed)	0.271		0.120	0.295	0.531	0.760	0.671	0.506	0.821	0.962	0.578	0.544	0.422	0.939	0.684	0.675	0.275	0.233	0.033	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_3	Pearson Correlation	0.160	0.218	1	0.293	0.317	0.182	0.257	0.087	-0.199	-0.060	-0.077	-0.030	0.177	-0.006	0.099	0.116	0.006	-0.029	0.367	
	Sig. (2-tailed)	0.259	0.120		0.035	0.022	0.197	0.065	0.541	0.157	0.672	0.587	0.830	0.208	0.989	0.483	0.411	0.968	0.840	0.007	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_4	Pearson Correlation	0.298	0.148	0.293	1	0.021	0.079	-0.035	0.214	0.000	0.124	-0.058	-0.096	0.144	-0.024	0.147	0.125	-0.103	0.140	0.345	
	Sig. (2-tailed)	0.032	0.295	0.035		0.882	0.577	0.803	0.129	1.000	0.382	0.680	0.500	0.309	0.865	0.300	0.377	0.468	0.321	0.012	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_5	Pearson Correlation	0.115	-0.089	0.317	0.021	1	0.231	0.160	0.089	-0.131	-0.123	-0.085	0.031	0.204	0.034	-0.156	0.129	0.195	-0.025	0.284	
	Sig. (2-tailed)	0.416	0.531	0.022	0.882		0.100	0.259	0.531	0.355	0.385	0.548	0.825	0.148	0.810	0.271	0.363	0.167	0.862	0.042	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_6	Pearson Correlation	0.013	0.043	0.182	0.079	0.231	1	0.248	0.114	-0.107	-0.059	0.219	0.260	0.263	0.143	0.112	0.160	0.303	0.076	0.488	
	Sig. (2-tailed)	0.929	0.760	0.197	0.577	0.100		0.076	0.435	0.450	0.675	0.120	0.062	0.070	0.312	0.431	0.256	0.029	0.594	0.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_7	Pearson Correlation	0.109	0.060	0.257	-0.035	0.160	0.248	1	0.353	0.092	0.033	0.172	0.178	0.046	-0.144	-0.063	-0.015	0.100	0.305	0.421	
	Sig. (2-tailed)	0.440	0.671	0.065	0.803	0.258	0.076		0.010	0.516	0.816	0.222	0.208	0.746	0.310	0.656	0.916	0.480	0.028	0.002	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_8	Pearson Correlation	0.131	0.094	0.087	0.214	0.089	0.111	0.353	1	0.082	0.173	0.124	0.293	0.173	-0.028	-0.129	0.118	-0.059	0.036	0.422	
	Sig. (2-tailed)	0.356	0.506	0.541	0.129	0.531	0.435	0.010		0.585	0.221	0.363	0.035	0.221	0.846	0.363	0.405	0.676	0.800	0.002	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_9	Pearson Correlation	0.281	0.032	-0.199	0.000	-0.131	-0.107	0.092	0.082	1	0.627	0.431	-0.024	0.187	0.184	-0.027	-0.166	-0.115	0.071	0.307	
	Sig. (2-tailed)	0.044	0.821	0.157	1.000	0.355	0.450	0.516	0.565		0.000	0.001	0.865	0.184	0.191	0.850	0.239	0.419	0.619	0.027	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_10	Pearson Correlation	0.136	-0.007	-0.060	0.124	-0.123	-0.059	0.033	0.173	0.077	1	0.551	0.118	0.089	0.229	0.160	0.063	-0.172	0.257	0.481	
	Sig. (2-tailed)	0.335	0.962	0.672	0.382	0.385	0.675	0.816	0.221	0.000		0.000	0.403	0.533	0.102	0.256	0.658	0.223	0.065	0.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_11	Pearson Correlation	0.128	0.079	-0.077	-0.058	-0.085	0.219	0.172	0.124	0.431	0.551	1	0.419	0.138	0.151	-0.013	-0.124	0.012	0.041	0.492	
	Sig. (2-tailed)	0.364	0.578	0.587	0.680	0.548	0.120	0.222	0.383	0.001	0.000		0.002	0.330	0.284	0.927	0.383	0.932	0.774	0.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_12	Pearson Correlation	-0.058	0.086	-0.030	-0.096	0.031	0.260	0.178	0.293	-0.024	0.118	0.419	1	0.293	0.064	-0.199	-0.170	0.100	0.055	0.362	
	Sig. (2-tailed)	0.684	0.544	0.830	0.500	0.825	0.062	0.208	0.035	0.865	0.403	0.002		0.035	0.653	0.158	0.229	0.483	0.698	0.008	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_13	Pearson Correlation	0.079	0.114	0.177	0.144	0.204	0.253	0.046	0.173	0.187	0.089	0.138	0.293	1	0.186	0.137	0.020	0.034	-0.086	0.474	
	Sig. (2-tailed)	0.580	0.422	0.208	0.309	0.148	0.070	0.746	0.221	0.184	0.533	0.330	0.035		0.187	0.333	0.889	0.812	0.544	0.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_14	Pearson Correlation	-0.058	-0.011	-0.006	-0.024	0.034	0.143	-0.144	-0.028	0.184	0.229	0.151	0.064	0.186	1	0.397	0.021	0.067	-0.006	0.351	
	Sig. (2-tailed)	0.685	0.939	0.969	0.865	0.810	0.312	0.310	0.846	0.191	0.102	0.284	0.653	0.187		0.004	0.880	0.638	0.969	0.011	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_15	Pearson Correlation	-0.010	-0.058	0.099	0.147	-0.156	0.112	-0.063	-0.129	-0.027	0.160	-0.013	-0.199	0.137	0.397	1	0.235	0.036	0.173	0.316	
	Sig. (2-tailed)	0.941	0.684	0.483	0.300	0.271	0.431	0.656	0.363	0.850	0.256	0.927	0.158	0.333	0.004		0.094	0.800	0.219	0.023	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_16	Pearson Correlation	-0.048	-0.059	0.116	0.125	0.129	0.160	-0.015	0.118	-0.166	0.063	-0.124	-0.170	0.020	0.021	0.235	1	0.309	0.074	0.287	
	Sig. (2-tailed)	0.737	0.675	0.411	0.377	0.363	0.256	0.916	0.405	0.239	0.658	0.383	0.229	0.889	0.880	0.094		0.026	0.600	0.039	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_17	Pearson Correlation	-0.027	0.154	0.006	-0.103	0.195	0.303	0.100	-0.059	-0.115	-0.172	0.012	0.100	0.034	0.067	0.036	0.309	1	0.183	0.286	
	Sig. (2-tailed)	0.851	0.275	0.968	0.468	0.167	0.029	0.480	0.676	0.419	0.223	0.932	0.483	0.812	0.638	0.800	0.026		0.193	0.040	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
X1_18	Pearson Correlation	-0.157	0.168	-0.029	0.140	-0.025	0.076	0.305	0.036	0.071	0.257	0.041	0.055	-0.086	-0.006	0.173	0.074	0.183	1	0.345	
	Sig. (2-tailed)	0.266	0.233	0.840	0.321	0.862	0.594	0.028	0.800	0.619	0.065	0.774	0.698	0.544	0.989	0.219	0.600	0.193		0.012	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
TOT_X1	Pearson Correlation	0.299	0.296	0.367	0.345	0.284	0.488	0.421	0.422	0.307	0.481	0.492	0.362	0.474	0.351	0.316	0.287	0.286	0.345	1	
	Sig. (2-tailed)	0.032	0.03																		

3.Uji reabilitas

a. budaya organisasi (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.618	.627	18

b.kompetensi kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.697	.695	18

c. profesionalitas pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.721	.720	16

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		budaya organisasi	kompetensi kerja
N		52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.85	73.81
	Std. Deviation	4.381	5.130
Most Extreme Differences	Absolute	0.162	0.099
	Positive	0.120	0.099
	Negative	-0.162	-0.079
Test Statistic		0.162	0.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.002 ^c	0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

5. Hasil Regresi Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOT_X2, TOT_X1 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: TOT_Y			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 ^a	.064	.025	5.011
a. Predictors: (Constant), TOT_X2, TOT_X1				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.627	2	41.813	1.665	.200 ^b
	Residual	1230.296	49	25.108		
	Total	1313.923	51			
a. Dependent Variable: TOT_Y						
b. Predictors: (Constant), TOT_X2, TOT_X1						

6. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOT_X2, TOT_X1 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: TOT_Y			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 ^a	.064	.025	5.011

a. Predictors: (Constant), TOT_X2, TOT_X1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.627	2	41.813	1.665	.200 ^b
	Residual	1230.296	49	25.108		
	Total	1313.923	51			

a. Dependent Variable: TOT_Y

b. Predictors: (Constant), TOT_X2, TOT_X1



Lampiran 5

Surat Izin Penelitian

1.persuratan

 **MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Il. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411)965588 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 1475/05/C.4-VIII/V/1444/2023
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

21 Syawal 1444 H
11 May 2023 M

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0650/FSP/A.1-VIII/V/1444 H/2023 M tanggal 10 Mei 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : LILI NUR INDAH SARI
No. Stambuk : 10561 1106319
Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PROFESIONALITAS PEGAWAI DI KANTOR CATATAN SIPIL KABUPATEN MAROS"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 Mei 2023 s/d 14 Juli 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NEM 101/7716

05-23

PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 16795/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Maros
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M Univ. Muhammadiyah Makassar Nomor : 1475/05/C.4-VIII/V/1444/2023 tanggal 11 Mei 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: LILI NUR INDAH SARI
Nomor Pokok	: 105611106319
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP
PROFESIONALITAS PEGAWAI DI KANTOR CATATAN SIPIL KABUPATEN MAROS "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 16 Mei s/d 16 Juni 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 16 Mei 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Drs. MUH SALEH, M.Si.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA
Nip : 19690717 199112 1002

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M Univ. Muhammadiyah Makassar di Makassar.
2. *Peringgal*



PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN
KETENAGAKERJAAN

Jl. Asoka No. 1 Telp. (0411)373884 Kabupaten Maros
 email: admin@dmptsp.maroskab.go.id Website: www.dmptsp.maroskab.go.id

IZIN PENELITIAN
 Nomor: 255/V/IP/DPMTSP/2023

DASAR HUKUM :

1. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi,
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian,
3. Rekomendasi Tim Teknis Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros Nomor : 274/V/REK-IP/DPMTSP/2023

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

Nama : LILI NUR INDAH SARI
 Nomor Pokok : 1056111106319
 Tempat/Tgl Lahir : CAMBA / 20 Oktober 2001
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : MAHASISWI
 Alamat : JL. SULTAN ALAUDDIN LORONG .3
 Tempat Meneliti : KANTOR CATATAN SIPIL KABUPATEN MAROS

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :

***PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP
 PROFESIONALITAS PEGAWAI DI KANTOR CATATAN SIPIL KABUPATEN MAROS***

Lamanya Penelitian : 14 Mei 2023 s/d 14 Juli 2023

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Maros, 25 Mei 2023

KEPALA DINAS,



NURYADI, S. Sos., M. A. P

Pangkat : Pembina Tk. I

Nip : 19741005 199803 1 010

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
2. Arsip

*Dokumen ini Telah Ditandatangani Secara Elektronik Menggunakan Sertifikat Elektronik
 iOTENTIK Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)*

CP . 082 399 380 659



Dipindai dengan CamScanner



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Lili Nur Indah Sari

Nim : 105611106319

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	3 %	10 %
2	Bab 2	6 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 23 Oktober 2023
Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Lili nur indah sari 105611106319 BAB I

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

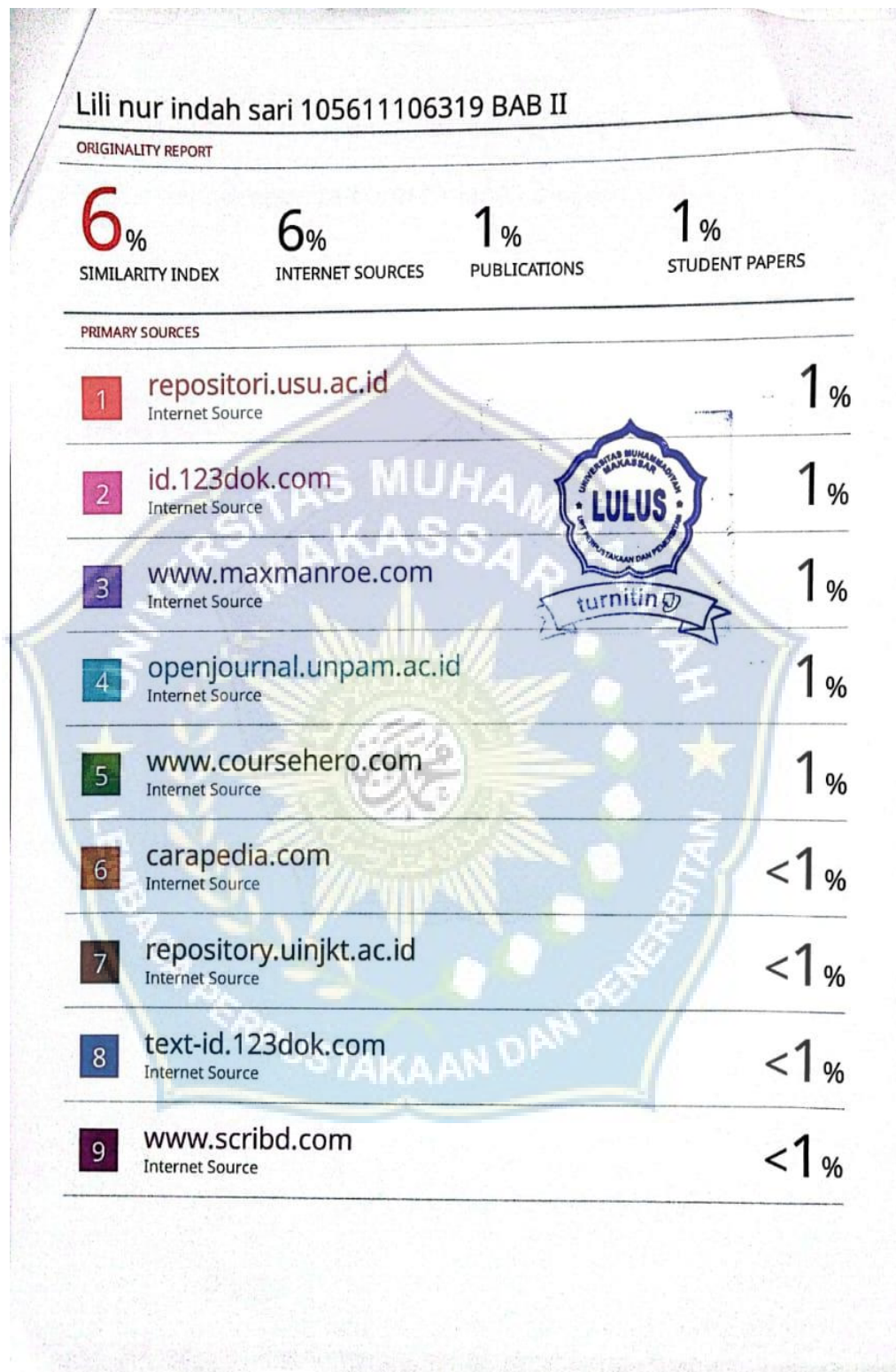
1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
2	zombiedoc.com Internet Source	1%
3	docplayer.info Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off





10 ejurnal.mithus.ac.id <1 %
Internet Source

11 dasrimin-punya-coretan-lepas.blogspot.com <1 %
Internet Source

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off





Lili nur indah sari 105611106319 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

7 %	7 %	1 %	2 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

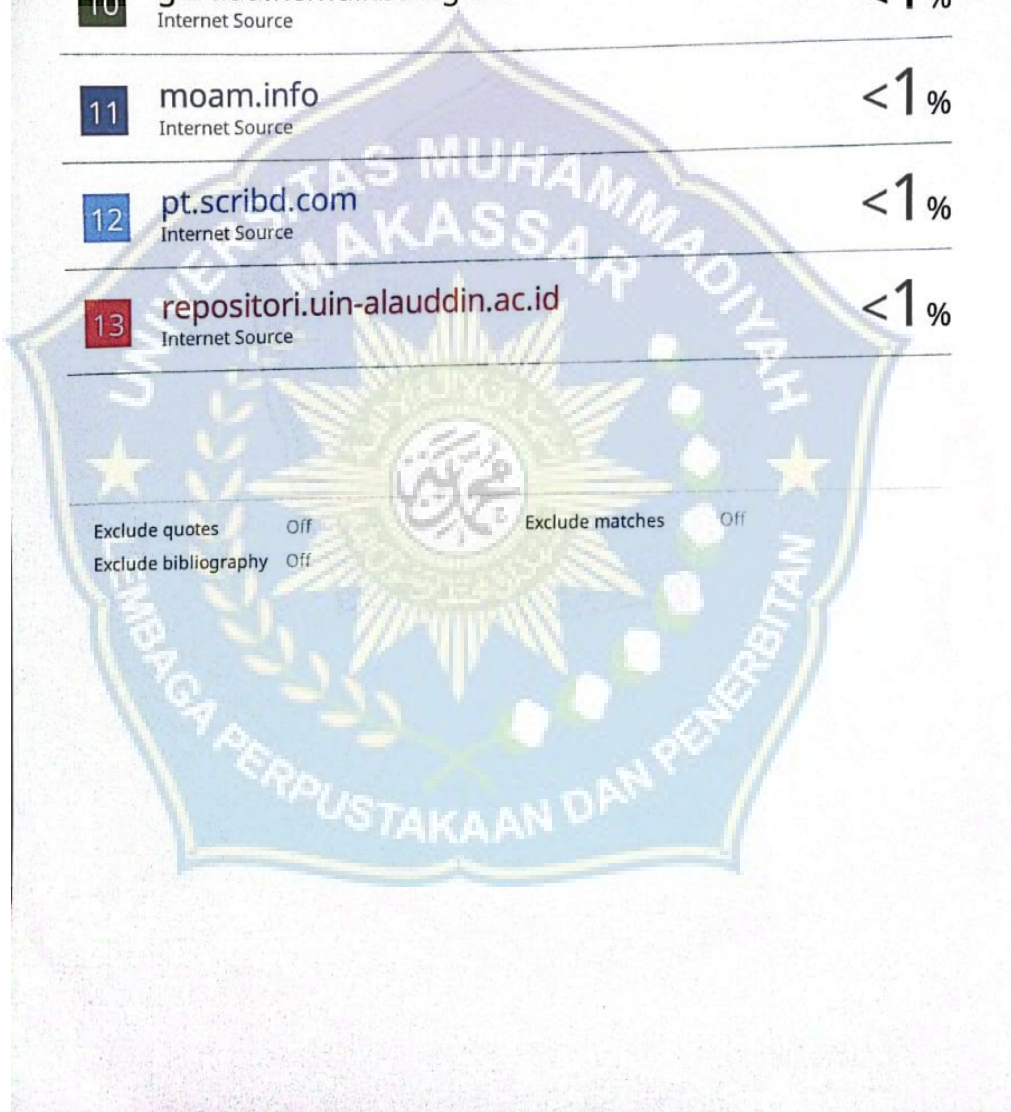
PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	3 %
2	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
4	ejournal.stikesbuleleng.ac.id Internet Source	<1 %
5	core.ac.uk Internet Source	<1 %
6	bascommetro.wordpress.com Internet Source	<1 %
7	Andi Dian Tristiana Kusuma, Ayu Kartini Parawansa, St Subaedah. "EFEKTIVITAS BEBERAPA JENIS BIOINSEKTISIDA TERHADAP KEANEKARAGAMAN DAN POPULASI ARTHROPODA PADA EKOSISTEM PADI SAWAH", AGROTEK: Jurnal Ilmiah Ilmu Pertanian, 2020	<1 %



Publication		
8	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
9	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
10	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
11	moam.info Internet Source	<1 %
12	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



Lili nur indah sari 105611106319 BAB V

ORIGINALITY REPORT

3%	3%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	media.neliti.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



The image contains a large, semi-transparent watermark of the Universitas Muhammadiyah Makassar logo, which is a shield-shaped emblem with a central sunburst and Arabic calligraphy. Overlaid on this watermark is a blue circular stamp with the word "LULUS" in the center, indicating a successful plagiarism check. The stamp also includes the Turnitin logo and the text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR" and "LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN".

RIWAYAT HIDUP



LILI NUR INDAH SARI lahir di Camba 20 Oktober 2001. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Muliadi dan Ibu Nurlaela. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar Di SD 26 Maddenge tamat pada tahun 2013. Selanjutnya melanjutkan Pendidikan dasar di SMP Negeri 3 Maros dan tamat pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 2 Maros dan tamat pada tahun 2019. Penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Nomor Induk Mahasiswa 105611106319, program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Pada tahun 2023 penulis mendapatkan gelar S1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara dengan Judul Skripsi Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Profesionalitas Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat.

