

**PENGARUH NILAI-NILAI KEARIFAN LOKAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN  
SIPIL  
KABUPATEN BULUKUMBA**

Disusun dan Diusulkan oleh  
RESKI DEVI  
Nomor Stambuk : 105610508914



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**

PENGARUH NILAI-NILAI KEARIFAN LOKAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
KABUPATEN BULUKUMBA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

RESKI DEVI

Nomor Stambuk : 105610508914

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITASMUHAMMADIYAH MAKASSAR

2018

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja  
Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan  
Sipil Kabupaten Bulukumba.

Nama Mahasiswa : Reski Devi

Nomor Stambuk : 10561 05089 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

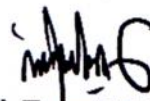
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Jaelan Usman, M.Si

Pembimbing II



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

Mengetahui :

Dekan

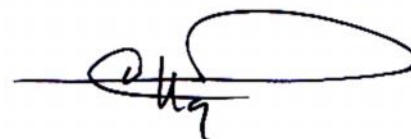
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Unismuh Makassar



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

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos., MPA

## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisip Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 1595/FSP/A. 1 – VIII/X/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.I) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Jum'at tanggal 05 Oktober tahun 2018.

## TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



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



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

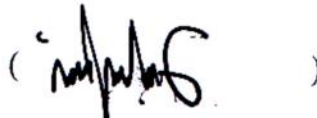
1. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si (Ketua)



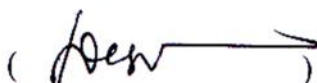
2. Dr. Jaelan Usman, M.Si



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



4. Dra. Hj. Djuliaty Saleh, M.Si



## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Reski Devi  
Nomor Stambuk : 105610 508 914  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul : Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba. adalah sepenuhnya merupakan karya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Makassar, 6 Oktober 2018

Yang menyatakan



**Reski Devi**

## ABSTRAK

**RESKI DEVI. *Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai DI Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba*** (Dibimbing oleh Jaelan Usman dan Hj. Ihyani Malik).

Kearifan lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman, atau wawasan serta adat istiadat yang dimana sebuah kebiasaan atau etika masyarakat yang menuntun ke perilaku manusia didalam sebuah kumpulan ekologis, berdasarkan hal tersebut peneliti terdorong untuk mencoba menggambarkan dan menjelaskan pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 93 orang. Data dan dokumentasi serta dikembangkan dengan wawancara terhadap responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Alat analisis menggunakan Regresi Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan nilai kearifan lokal berpengaruh secara positif dan tidak signifikan". Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai regresi sebesar positif 0,089 dengan tingkat signifikan 0,592 lebih besar dari 0,05. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,073 atau 7,3 % kontribusi nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Sedangkan 92,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

***Kata Kunci*** : *Nilai-Nilai Kearifan Lokal, Kinerja Pegawai*

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Nilai-nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba”

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat Orang tua tercinta, Almarhum Ayahanda H.Syamsur Samad dan Ibunda tercinta Hj.Syamsiah yang telah rela berkorban tanpa pamrih dalam membesarkan, mendidik serta mendoakan keberhasilan penulis, dan untuk saudara penulis Harianto syam, Irfandi Syam, NurAnnisa Syam, Bisma Maha Putra Syam Serta Seluruh Keluarga Besar yang tiada hentinya memberi dukungan disertai segala pengorbanan yang tulus dan ikhlas. Selanjutnya pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan penghargaan dan ucapan terimah kasih kepada dosen pembimbing Bapak Dr. Jaelan Usman, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Bapak Nasrul Haq, Sos.,M.Pa selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Segenap Dosen dan seluruh jajaran Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak memberikan pengetahuan di mulai dari semester awal hingga semester akhir.

Teman-teman seperjuangan Fisipol angkatan 2014 khususnya jurusan Ilmu Administrasi Negara yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk berjuang mencapai gelar sarjana. Kakanda Lodi Aprianto SH yang telah banyak membantu, memberi saran, dukungan serta motivasi kepada penulis. Teman-teman seperjuangan yaitu musdalifah, tari, ica, ayu, fera, auu, dian, pia, milea, risla, tami, asra, sum, regina, mawar, lilis, anggriani, dian lestari, miftahul, mina, ira andriani, bams, bangwin, chamak, ikhsan, serta randi, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang setia menemani dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pihak Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penelitian.

Dengan penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu sarana dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.



**Makassar. September 2018**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by 'eski Devi' in a cursive script.

**Reski Devi**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Lembar Pengesahan .....	ii
Lembar Pengesahan Tim.....	iii
Halaman Pernyataan keaslian Karya Ilmiah .....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xiv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kearifan Lokal .....	6
B. Konsep Kinerja Pegawai .....	12
C. Kerangka Pikir .....	15
D. Definisi Operasional.....	16
E. Hipotesis.....	18

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	19
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	19
C. Populasi dan Sampel .....	20
D. Teknik Pengumpulan Data.....	21
E. Teknik Analisis Data.....	21
F. Pengembangan Instrumen Penelitian .....	23

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Objek Penelitian .....	24
B. Karakteristik Responden .....	26
C. Pembahasan .....	64

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	70
B. Saran.....	71

<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>72</b>
----------------------------	-----------

#### **Lampiran**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> Teknik Analisis Data.....	23
<b>Tabel 4.1</b> Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	29
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	30
<b>Tabel 4.4</b> Tanggapan Responden Tentang Turut Merasakan Kepedihan .....	31
<b>Tabel 4.5</b> Tanggapan Responden Tentang Turut Merasakan Kesusahan Individu .....	32
<b>Tabel 4.6</b> Tanggapan Responden Tentang Saling Mengingatkan Satu Sama Lain .....	34
<b>Tabel 4.7</b> Tanggapan Responden Tentang Saling Menghargai Pendapat Orang lain.....	35
<b>Tabel 4.8</b> Tanggapan Responden Tentang Saling Menghargai Satu Sama lain .....	36
<b>Tabel 4.9</b> Tanggapan Responden Tentang Saling Memuliakan Orang Yang Lebih Tua .....	38
<b>Tabel 4.10</b> Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Suatu Pekerjaan Dengan Penuh Pertimbangan .....	40
<b>Tabel 4.11</b> Tanggapan Responden Tentang Skill Yang Dimiliki Oleh Para pegawai Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Di Kerjakan .....	41
<b>Tabel 4.12</b> Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Suatu Pekerjaan Dengan Cekatan .....	43

<b>Tabel 4.13</b> Tanggapan Responden Kecepatan Penyusunan Rencana Kerja .....	44
<b>Tabel 4.14</b> Tanggapan Responden Tentang Cepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	46
<b>Tabel 4.15</b> Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Dicapai .....	47
<b>Tabel 4.16</b> Tanggapan Responden Tentang Para Pegawai Mampu Memberikan Solusi Terhadap Suatu Masalah.....	49
<b>Tabel 4.17</b> Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pegawai Menyampaikan Ide-Ide Dan Pola Pikir.....	50
<b>Tabel 4.18</b> Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Dari Yang Di Berikan .....	52
<b>Tabel 4.19</b> Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Secara Tepat .....	54
<b>Tabel 4.20</b> Tanggapan Respondententang Para Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaannya Secara Benar.....	55
<b>Tabel 4.21</b> Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Yang Berlaku .....	56
<b>Tabel 4.22</b> Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pegawai Melakukan Komunikasi Dengan Pegawai Lain .....	57
<b>Tabel 4.23</b> Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pegawai Melakukan Interaksi Dengan Masyarakat.....	59
<b>Tabel 4.24</b> Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pegawai Dalam Berkomunikasi Dengan Masyarakat .....	60

<b>Tabel 4.25</b> Hasil Uji Validitas .....	63
<b>Tabel 4.26</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kearifan Lokal .....	64
<b>Tabel 4.27</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai .....	64
<b>Tabel 4.28</b> Hasil Uji Normalitas Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai .....	64
<b>Tabel 4.29</b> Hasil Uji Multikolinearitas Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai .....	65
<b>Tabel 4.30</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai .....	66
<b>Tabel 4.31</b> Hasil Uji Regresi Sederhana Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai .....	66
<b>Tabel 4.32</b> Hasil Uji F Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai .....	67
<b>Tabel 4.33</b> Hasil Uji T Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai .....	67
<b>Tabel 4.34</b> Hasil Koefisien Determinasi Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir .....	16
-----------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Adapun salah satu faktor yang menjadi patokan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yaitu mengenali dan mengukur kinerja pegawainya yang dimana memasukkan kearifan lokal didalamnya. Organisasi yaitu merupakan beberapa satu kesatuan yang komplit yang berusaha mendistribusikan atau mengalokasikan beberapa sumber daya manusia secara penuh agar tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Bertepatan dengan perkembangannya, semua organisasi agar dituntut untuk bisa bersaing mempersembahkan pelayanan yang lebih maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintahan.

Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Yang paling tepat untuk mengakomodasi segala kebutuhan masyarakat dari bawah, maka pemerintah daerah adalah pihak yang sangat tepat untuk mempraktekkan kearifan lokal dalam pelaksanaan kinerja pemerintahan.



Pemerintah Kabupaten Bulukumba adalah Kabupaten yang melakukan berbagai macam inovasi dalam sistem pelayanan administrasinya salah satunya yaitu melakukan pelayanan kartu tanda penduduk (KTP), akte kelahiran, dan kartu keluarga (KK) gratis, pemerintahan Daerah berharap masyarakat harus terdata secara baik dan tepat, serta adapun program jemput bola layanan KTP, Akte Lahir, serta KK menjadi bagian dari upaya pemerintahan daerah menerapkan pendekatan layanan kepada masyarakat. program ini menggerakkan semua operator Kecamatan untuk mendata semua warga yang belum memiliki KTP, Akte lahir, dan KK. Meskipun dianggap masih perlu ditingkatkan lagi layanan administrasi kependudukan gratis dan layanan jemput bola kiranya telah memperbaiki sistem data *base* kependudukan Kabupaten Bulukumba.

Pentingnya pelayanan publik menjadi sorotan ditingkat daerah namun kinerja pemerintah Kabupaten Bulukumba dalam melaksanakan pelayanannya kepada para penduduknya dianggap masih rendah. Cara yang berliku-liku dan ketidakpastian waktu dalam melakukan pelayanan membuat beberapa masyarakat malas untuk berhubungan langsung dengan instansi-instansi pemerintahan yang bersentuhan langsung oleh masyarakat. Hal ini di sebabkan karena adanya sebuah nilai-nilai kearifan yang hilang dari setiap pegawai.

Oleh karena pemerintah secara hakiki berfungsi membuat dan menerapkan kebijakan-kebijakan untuk mensejahterakan, mencerdaskan, memberdayakan, serta melindungi, seluruh masyarakatnya maka sangatlah bijak mengoptimalkan kearifan lokal dalam pelaksanaan pemerintahan.

Kearifan lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman, atau wawasan serta adat istiadat yang dimana sebuah kebiasaan atau etika masyarakat yang menuntun ke perilaku manusia didalam sebuah kumpulan ekologis. Semua bentuk kearifan lokal ini di hayati, di praktekkan, diajarkan dan diwariskan dari generasi kegenerasi sekaligus membentuk pola perilaku manusia terhadap sesama manusia. (Keraf, 2002).

Nilai-nilai kearifan seharusnya menjadi salah satu penopang terciptanya sistem administrasi yang baik karena beberapa pegawai lupa akan apa yang telah diamanatkan untuk menciptakan sebuah pelayanan yang baik, untuk mencapai sebuah sistem pelayanan yang baik, maka nilai-nilai kearifan berperan sebagai landasan selain aturan yang tertulis dalam beberapa instansi pemerintah Kabupaten Bulukumba salah satunya yaitu di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

Adapun di dalam undang undang nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, perlu menetapkan kebijakan dalam implementasi pengakuan hukum adat, kearifan lokal, dan hak masyarakat hukum adat yang terkait dengan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup.

Betapa besarnya pengaruh nilai-nilai kearifan lokal seperti nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat Kabupaten Bulukumba seperti *siri' na pacce*, *sipakainga'*, *sipakatau* hal ini sangatlah berpengaruh kepada kinerja pegawai di kantor catatan sipil Kabupaten Bulukumba. Sehingga perlunya pemerintah untuk mananamkan nilai-nilai kearifan lokal sebagai salah satu faktor pendukung meningkatnya kinerja pegawai ataupun menjadi sebuah norma-norma tidak tertulis namun

menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai. Salah satu contoh yaitu: *sipangngaliki* (saling menghargai).

Saling menghargai berarti bahwa sesama pegawai di tanamkan nilai-nilai dan dibudayakan sikap saling menghargai secara timbal-balik. Saling menghargai yang mengedepankan nilai budaya yang mempertimbangkan segi usia, senioritas dalam bekerja. Sehingga meskipun kedudukannya sebagai atasan tetapi dari segi usia atau senioritas lebih muda maka tetap menghargai dan menghormati yang lebih muda. Banyaknya sejumlah nilai budaya pada masyarakat yang telah mengalami sebuah perubahan dengan adanya cara menerapkan atau menirukan sebuah modernisasi di semua bidang kehidupan masyarakat, yaitu menyebabkan suatu kearifan lokal yang dapat tumbuh dan berkembang di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba menjadi terkikis.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu

1. Seberapa baik Nilai-nilai kearifan lokal di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bulukumba ?
2. Seberapa baik kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bulukumba ?

3. Apakah nilai-nilai kearifan lokal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bulukumba ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa baik pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai dikantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk mengetahui nilai-nilai kearifan lokal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bulukumba.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Kegunaan Akademis  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi mahasiswa khususnya jurusan ilmu administrasi negara
2. Secara Praktis
  - a. Pemerintah atau instansi Terkait  
Di harapkan penelitian ini sebagai bahan atau masukan bagi pemerintah daerah Kabupaten Bulukumba bahwa nilai-nilai kearifan lokal dapat di terapkan karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
  - b. Masyarakat, memberikan pengetahuan yang diperoleh sehingga dapat menambah wawasan dalam berpikir praktis.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Konsep Kearifan Lokal

Secara etimologis, maka pengertian kearifan lokal terdiri dari dua kata yaitu kerifan (*wisdom*) dan lokal (*local*). Lokal yang artinya setempat, sementara *wisdom* yaitu sama dengan kebijaksanaan. Dengan demikian dapat dipahami, bahwa dimana kearifan lokal (*local genuine*) merupakan gagasan-gagasan atau nilai-nilai yang berpengaruh kepada suatu pandangan setempat atau (lokal) yang mempunyai sifat bijaksana dalam melaksanakan tanggung jawab penuh dan kearifan, bernilai baik yang tertanam dalam diri dan diikuti oleh seluruh anggota masyarakatnya. (Suryono 2017 : 14) Dalam disiplin antropologi, istilah kearifan lokal (*local genius*) diartikan sebagai *cultural identity*, yaitu sebuah identitas atau sebuah kepribadian budaya bangsa yang telah menyebabkan sebuah bangsa tersebut mampu mengelolah dan menyerap suatu kebudayaan asing sesuai kemampuan dan watak itu sendiri, bagaimana menjaga kearifan lokalnya di hadapan masyarakat dan mampu mengolah budaya asing agar tetap terjaga dibudaya yang di masukinya (Suryono 2017 : 14).

Kearifan lokal (*local wisdom*) pada dalam disiplin antropologi di kenal juga sebagai suatu istilah *local genius*. *Local genius* istilah yang pertama diperkenalkan oleh Quattrich Wales. (Ayatrohaedi, 1986). Para antropologi telah menjelaskan bahwa pengertian *local genius* ini. Antara lain Haryati Soebadio mengatakan bahwa *local genius* ialah sebuah *cultural identity*, identitas atau sebuah kepribadian suatu budaya bangsa yang telah menyebabkan sebuah bangsa tersebut telah mampu mendalami dan mengelolah suatu kebudayaan asing yang sesuai

dengan watak serta kemampuan sendiri (Ayatrohaedi,1986). Sementara Moendardjito (dalam Ayatrohaedi, 1986) mengatakan bahwa unsur budaya daerah potensial sebagai *local genius* karena telah teruji kemampuannya untuk bertahan sampai sekarang. Adapun beberapa Ciri-ciri kearifan lokal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mampu mempertahankan budaya adat terhadap budaya luar,
2. Memiliki kemampuan membantu bagian unsur-unsur budaya luar,
3. Memiliki kemampuan menyatukan budaya luar ke dalam budaya asli,
4. Mempunyai kemampuan mengendalikan,
5. Mampu memberi arah positif majunya perkembangan budaya.

Kearifan lokal juga dapat diartikan sebagai suatu pandangan hidup serta pengetahuan yang berbagai strategi kehidupan yang tercipta aktivitas yang dilaksanakan masyarakat lokal dalam menjawab setiap beberapa masalah dalam pemenuhan suatu kebutuhan mereka. Sistem suatu pemenuhan kebutuhan mereka pasti meliputi beberapa seluruh unsur kehidupan seperti; agama, ilmu pengetahuan, ekonomi, teknologi, organisasi sosial, bahasa dan komunikasi serta kesenian.

Kearifan lokal juga dapat didefinisikan sebagai salah satu kekayaan budayaan lokal yang dapat mengandung beberapa kebijakan hidup, pandangan hidup (*way of life*) yang membantu atau mengakomodasi suatu kebijakan (*wisdom*), dan kearifan hidup. Di Indonesia kearifan lokal tidak hanya dapat berlaku secara lokal pada suatu budaya atau hanya etnik tertentu saja, akan tetapi dapat juga dikatakan bersifat lintas budaya atau lintas etnik maka membentuk suatu nilai budaya yang sifatnya nasional. Sebagai contoh yaitu hampir disetiap budaya

lokal di nusantara dapat dikenal kearifan lokalnya yang mengajarkan seperti gotong royong, toleransi, semangat kerja, dan seterusnya.

Pada umumnya beberapa etika serta nilai moral yang terdapat di dalam kearifan lokal yang telah diajarkan turun menurun, diwariskan dari beberapa generasi ke generasi dengan melalui sastra lisan, antara lain ialah dalam bentuk pepatah dan pribahasa. (Suyastno, 2014).

Kearifan lokal juga dijelaskan bahwa kebijakan atau pengetahuan asli suatu masyarakat yang berasal dari nilai-nilai luhur tradisi budaya untuk dapat mengatur sistem kehidupan masyarakat. Kearifan lokal dapat juga didefinisikan sebagai nilai budaya lokal yang dapat di manfaatkan untuk menata kehidupan secara arif dan bijaksana.

Kearifan lokal itu sendiri ialah suatu pengetahuan lokal yang sudah dapat sedemikian menyatu dengan beberapa sistem suatunorma, kepercayaan, dan budaya serta diekspresikan ke dalam sebuah tradisi dan mitos yang telah dianut didalam jangka waktu yang cukup lama. Maka dapat di jelaskan bahwa kearifan lokal tidak mungkin sama pada beberapa tempat bahkan berbeda suku di setiap tempat. Maka Perbedaan inilah disebabkan oleh beberapa tantangan alam serta kebutuhan hidupnya yang berbeda-beda sehingga beberapa pengalaman didalam memenuhi suatu kebutuhan hidupnya yang muncul berbagai sistem pengetahuan yang baik yang berhubungan dengan baik lingkungan maupun sosial.

Salah satu bentuk perilaku manusia, dimana kearifan lokal bukanlah suatu hal yang statis akan tetapi berubah sejalannya waktu, tergantung dari susunan dan beberapa ikatan sosial budaya yang terdapat di dalam masyarakat. Jadi dapat dikatakan bahwa kearifan lokal yaitu terbentuk sebagai suatu keunggulan suatu

budaya masyarakat setempat yang berkaitan dengan kondisi geografis dalam arti luas.

Kearifan lokal ialah ciptaan beberapa budaya masa lalu yang sampai sekarang masih terus menerus dijadikan sebuah pegangan hidup. Walaupun masih bernilai lokal akan tetapi ada sebuah nilai yang terkandung didalamnya yang dianggap sangat universal. Kearifan lokal juga merupakan suatu pengetahuan yang tegas yang dimana muncul dari masa panjang yang berevolusi bersama sama masyarakat dan lingkungannya di dalam suatu sistem lokal yang sudah dialami bersama sama. Adapun proses evolusi yang sangat panjang dan melekat didalam masyarakat dapat dijadikan kearifan lokal sebagai sumber energi yang berpengaruh dari sebuah sistem pengetahuan yang kolektif untuk masyarakat yang hidup bersama secara aktif dan damai. Pengertian ini melihat kearifan lokal tidak hanya sekedar sebagai acuan atau tingkahlaku seseorang, akan tetapi jauh lebih mampu yaitu mendinamisasi beberapa kehidupan masyarakat yang sangat penuh keadaban.

Secara substansial, kearifan lokal ini adalah beberapa nilai-nilai yang sangat berlaku dalam suatu masyarakat. Dengan nilai-nilai yang sangat diakui atau diyakini akan adanya kebenaran didalamnya serta dijadikan sebuah acuan didalam bertingkah laku dalam kehidupan sehari hari di dalam masyarakat setempat. Oleh karnanya sangatlah beralasan mengapa sampai dikatakan bahwa kearifan lokal itu merupakan entitas yang sangat menentukan harkat dan sebuah martabat manusia didalam sebuah komunitasnya. Dalam masyarakat kita adapun kearifan lokal yang dapat ditemui didalam nyanyian, pepatah, semboyan, petuah, sasanti, serta kitab-kitab kuno yang sangat melekat dalam berperilaku sehari-hari.



Kearifan lokal biasanya akan tercermin didalam suatu kebiasaan kebiasaan kehidupan masyarakat yang telah sangat lama berlangsung. Keberlangsungan suatu kearifan lokal akan terlihat didalam nilai-nilai yang berlaku didalam suatu kelompok atau komunitas masyarakat tertentu. Yang dimana biasanya itu akan menjadi sebuah bagian hidup yang tak akan terpisahkan yang dapat dilihat atau diamati melalui prilaku dan sikap mereka sehari hari. Pengertian tersebut diatas memberikan beberapa cara pandang bahwa setiap manusia sebagai makhluk yang saling melengkapi atau saling membutuhkan antara satu dengan yang lain dan merupakan satu kesatuan dari alam semesta dan perilaku penuh tanggung jawab serta penuh sikap hormat serta peduli terhadap kelangsungan yang semua kehidupan dialam semesta serta.

Nilai-nilai sebuah kearifan lokal yang terdapat dalam suatu susunan sosial masyarakat, dapat di hayati atau dilihat dan dipraktikkan, diajarkan serta, diwariskan dari generasi kegenerasi lainnya yang sekaligus dapat membentuk dan menuntun pola prilaku kehidupan manusia sehari hari, baik terhadap manusia maupun alam.

Kearifan lokal adalah nilai-nilai yang bersifat historis tetapi bersifat positif. Serta nilai-nilai yang diambil oleh leluhur dan selanjutnya diwariskan dari generasi kegenerasi melalui lisan lalu berikutnya ahli warisnya tidak menerimanya secara pasif akan tetapi dapat menambah atau mengurangi serta diolah sehingga apa yang dimaksud oleh kearifan itu hanya berlaku secara situasional dan tidak dapat dilepaskan dari beberapa sistem dilingkungan hidup atau sistem ekologi atau ekosistem yang sangat harus dihadapi oleh orang-orang yang memahami dan melakukan serta melaksanakan kearifan itu. Di jelaskan

lebih jelas bahwa kearifan tercermin pada suatu keputusan yang positif dan permutu serta prima, dimana tolak ukur satu keputusan yang bermutu dan prima ialah suatu keputusan yang dimana dapat diambil oleh seorang atau tokoh sejumlah tokoh yang dengan cara menelusuri beberapa suatu masalah yang berkembang dan dapat memahami masalah tersebut. (Ataupah, 2004).

Kearifan lokal adalah semua segala bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman, atau wawasan serta adat istiadat yang dimana kebiasaan atau suatu etika yang menuntun ke prilaku manusia dalam suatu kehidupan komunitas ekologis. Segala bentuk kearifan lokal ini dapat dihayati, dipraktekkan, diajarkan, dan diwariskan dari generasi kegenerasi sekaligus membentuk pola prilaku manusia terhadap berbagai sesama manusia. (Keraf, 2002).

Kearifan lokal yaitu merupakan suatu tata nilai atau suatu prilaku hidup didalam sekelompok masyarakat lokal dimana dalam berinteraksi dengan lingkungan tempatnya hidup secara arif. Maka dimana kearifan lokal tidaklah akansama pada tempat serta waktu yang berbeda dan bahkan suku adat yang berbeda juga. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa tantangan alam serta beberapa kebutuhan hidupnya yang berbeda-beda, maka pengalamannya dalam memenuhi beberapa kebutuhan hidupnya memunculkan berbagai sistem pengetahuan yang baik yang berhubungan dengan lingkungan maupun sosial.

## **B. Konsep Kinerja Pegawai**

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi *terminology* konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era

kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Menurut Sudarmanto dalam Nuriana (2017:17).

Robbins, dalam Nuriana (2017:18), dikatakan bahwa kinerja merupakan tolak ukur dalam melakukan suatu pekerjaan sedangkan, menurut Luthans, 2005 dalam Nuriana (2017:18), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja pegawai adalah sebuah kesediaan seseorang ataupun sebuahkelompok orang untuk melaksanakan sebuah kegiatan dan menyempurnakannya agar sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang telah diharapkan. (Rivai 2005:15). Pengertian lainnya mengenai kinerja dijelaskan bahwasannya kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sangat mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, serta memberikan kontribusi ekonomi. (Armstrong dan Baron, 1998).

Kinerja pegawai didalam sebuah organisasi dapat mengarah kepada sebuah kemampuan pegawai dalam melaksanakan semua keseluruhan berbagai tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut dapat biasanya berdasarkan sebuah indikator indikator semua keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahuibahwa dimana seseorang pegawai sudah masuk didalam tingkatan kinerja tertentu.

Kinerja ialah kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk dapat menghasilkan apa yang telah dikerjakan. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan tepat seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan suatu usaha agar serta setiap ada kegiatan yang telah dilaksanakan tidak dapat mengalami

hambatan yang berat didalam lingkungannya. Berry dan Houston (dalam Kasim, 1993).

Bernardin, dalam Nuriana (2017:19) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* terkaait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat pengguna sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri keinginan baik dan kerjasama sesama pekerja dan anak buah.

Mitchell dalam Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja meliputi 5 aspek yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), yang terdiri dari komponen mutu hasil pekerjaan dan sikap dalam bekerja.

- b. Ketepatan waktu (*promptness*), yang terdiri dari komponen tingkat kehadiran dan pemanfaatan waktu luang.
- c. Inisiatif (*Inisiative*), yang terdiri dari komponen tingkat inisiatif dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- d. Kecakapan (*capability*), yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- e. Komunikasi (*comunication*), yang terdiri dari komponen kejujuran dalam menyampaikan pendapat dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

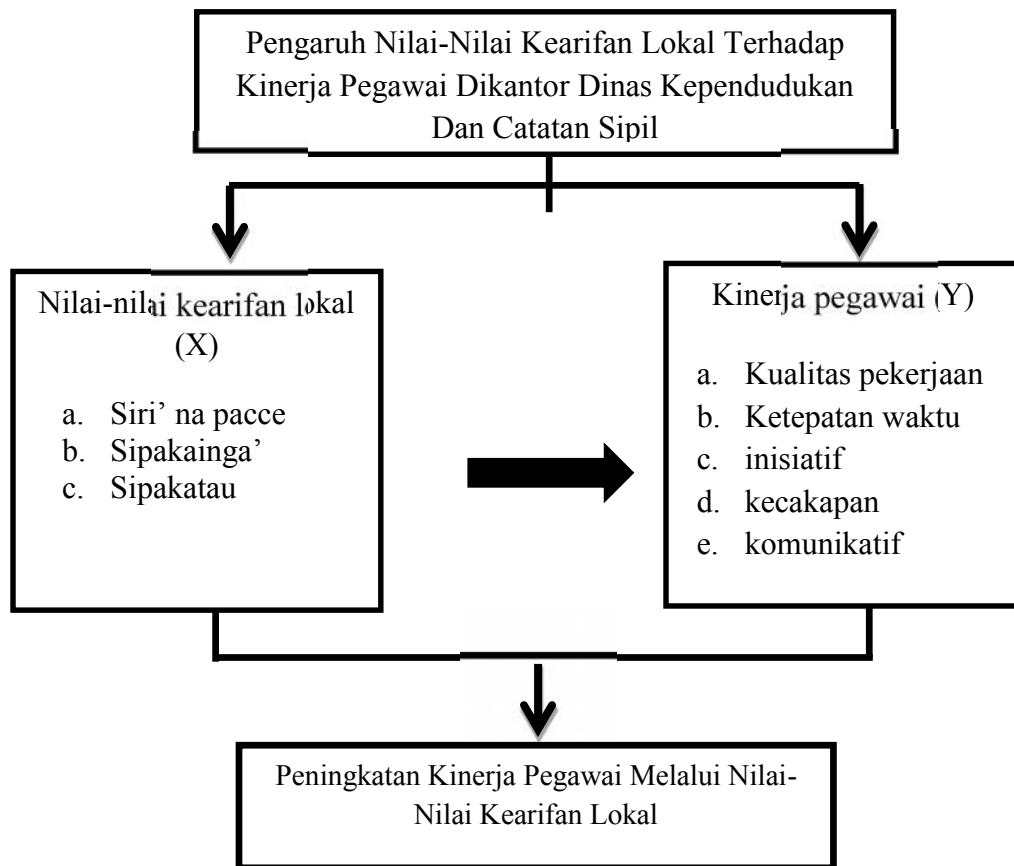
Kinerja merupakan sebuah penampilan dari hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas didalam sebuah organisasi. Kinerja dapat merupakan sebuah penampilan individu maupun sebuah kelompok kerja pegawai. Adapun tiga hal terpenting dalam sebuah kinerja ialah tujuan, penilaian, serta ukuran. Penentuan suatu tujuan pada setiap unit organisasi dapat merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja, dimana tujuan ini akan memberikan beberapa arah dan mempengaruhi bagaimana yang seharusnya perilaku sebuah kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Akan tetapi ternyata jika hanya tujuan saja itu tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah tercapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja atau untuk pada setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang sangat penting.

Akhir dari sebuah proses kinerja ialah sebuah penilaian itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. Jika ukuran pencapaian kinerja telah ditetapkan, maka sebuah langkah berikutnya ialah dalam mengukur sebuah kinerja

adalah mengumpulkan informasi yang telah berhubungan dengan hal tersebut dari dengan standar yang telah dibuat oleh oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan beberapa tingkat kinerja dari seorang pegawai. Secara singkatnya dapat dikatakan bahwa pengukuran tentang sebuah kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya serta tujuan dari sebuah organisasi yang bersangkutan.

### **C. Kerangka Pikir**

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah orang yang telah bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai sebuah kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud ialah organisasi, lembaga atau sebuah badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Serta upaya untuk dapat mengetahui kinerja suatu instansi diperlukan pengevaluasian sebuah kinerja itu sendiri. Evaluasi kinerja akan sangat dibutuhkan bagi para pemimpin atau masyarakat yang ingin melihat keberhasilan suatu instansi. Adapun evaluasi kinerja akan menjadi salah satu tolak ukur bagi setiap keberhasilan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.



**Gambar 2.1**

#### **D. DEFINISI OPERASIONAL**

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis merumuskan definisi oprasional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan di lakukan, yaitu:

1. Variabel bebas (X) nilai-nilai kearifan lokal dengan indikator:

a. *Siri'na pace* (rasa malu dan saling membantu)

*Siri'*berarti : Rasa Malu (harga diri), sedangkan *Pacce* atau dalam bahasa Bugis disebut *Pesse* yang artinya Pedih atau Pedas (Keras, Kokoh pada pendirian). Jadi *Pacce* berarti semacam kecerdasan emosional untuk turut

merasakan kepedihan atau kesusahan antar pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil.

b. *Sipakainga'* (saling mengingatkan),

Sikap pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil untuk saling menghargai nasehat, pendapat orang lain, menerima saran dan kritikan positif dan siapapun atas dasar kesadaran bahwa sebagai manusia biasa tidak luput dari kekhilafan.

c. *Sipakatau* (saling memuliakan dan memanusiaikan).

Saling menghargai, Panggilan *daeng* yang berarti kakak atau panggilan untuk orang yang lebih tua sebagai penghargaan dan saling memuliakan.

2. Variabel terikat (Y) kinerja pegawai sebagai indikator yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), yang terdiri dari komponen mutu hasil pekerjaan dan sikap dalam bekerja. Seperti bagaimana pegawai menguasai bidang pekerjaan, atau pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- b. Ketepatan waktu (*Promptness*), yang terdiri dari komponen tingkat kehadiran dan pemanfaatan waktu luang, seperti pegawai menyelesaikan dengan tepat waktu atau banyaknya waktu yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c. Inisiatif (*Inisiative*), yang terdiri dari komponen tingkat inisiatif dan tanggungjawab terhadap pekerjaan.
- d. Kecakapan (*capability*), yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan.



- e. Komunikasi (*Communication*), yang terdiri dari komponen kejujuran dalam menyampaikan pendapat dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti hubungan pegawai dengan sesama pegawai lain serta hubungan pegawai dengan atasan.

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil-hasil penelitian yang relevan diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

H0 : Tidak ada pengaruh antara nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai.

H1 : Ada pengaruh antara nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan selama 2 bulan yaitu tanggal 7 Juli – 7 September 2018 di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

##### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Laporan akhir untuk penelitian ini pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

##### **2. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian survey menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012 : 7) merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi.

### **C. Populasi Dan Sampel**

#### 1. Populasi

Menurut Sugiono (2012 : 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua obyek atau subyek yang diteliti dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba yaitu sebanyak 93 pegawai.

#### 2. Sampel

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba sebanyak 93 orang.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk megumpulkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan, yaitu pengumpulan data yang mengadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian dengan cara :

- a. Observasi, yaitu suatu kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh panca indera.

- b. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.
- c. Dokumentasi yaitu, penyediaan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari kalangan, tulisan, wasiat, buku, aturan perundang-undangan, dan lain lain.

## 2. Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011). Alasan penulis menggunakan skala likert karena lebih fleksibel daripada teknik pengukuran lainnya. Pemberian skor dengan menggunakan 5 skala Likert adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban **Sangat tidak setuju** mendapat skor 1.
- b. Jawaban **Tidak setuju** mendapat skor 2.
- c. Jawaban **Kurang setuju** mendapat skor 3.
- d. Jawaban **Setuju** mendapat skor 4.
- e. Jawaban **Sangat setuju** mendapat skor 5.

## E. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah:

- a. Analisis regresi

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau dua beberapa variabel independen (Prasetyo, 2010). Cara perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel dependen (nilai yang di prediksi)

$X$  = Variabel independen

$a$  = konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Pengujian instrument penelitian.

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Menganalisis data dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Kemudian di hitung dengan rumus sebagai berikut:

Rumus presentasi skor untuk setiap indikator adalah :

$$\begin{aligned} \text{Indikator} &= \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 \\ &= \text{Jumlah skor perolehan} \end{aligned}$$

**Tabel : 3.1**

No	Keterangan	Skoring	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju	0-20	20%
2	Tidak Setuju	20-40	40%
3	Kurang Setuju	41-60	60%
4	Setuju	61-80	80%
5	Sangat Setuju	81-100	100%

## **F. Pengembangan Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software versi 21 for Windows. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Person Product Moment. Dalam uji ini setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi ( $r$ ) dengan skor total masing-masing variabel  $\geq 0.05$ . item yang punya  $r$  hitung  $< 0.05$  akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang, jika bukan malah mengacaukan (Masrun dalam Sugiyono, 2013).

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji Reliabilitas

dilakukan dengan Uji Alpha Cronbach. Jika nilai  $\alpha > 0,7$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika  $\alpha > 0,8$  ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakan sebagai berikut :

- a. jika  $\alpha > 0,9$  maka reliabilitas sempurna
- b. jika  $\alpha$  antara  $0,7 - 0,9$  maka reliailitas tinggi
- c. jika  $\alpha$  antara  $0,5 - 0,7$  maka reliabilitas moderat
- d. jika  $\alpha < 0,5$  maka reliabilitas rendah

Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliable. Lewat item Analisis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliable dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver.21 for Windows. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variable. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation. (Setiadi dan Basri, 2011)

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Instrument di

katakana reliable adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach's Alpa lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu pengujian untuk menguji apakah data-data yang digunakan telah terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov Test*. Uji *Kolmogrov-Smirnov Test* di pilih karna lebih peka untuk mendeteksi normalitas data dibandingkan dengan pengujian menggunakan grafik yang dapat dilihat dari tingkat signifikannya, diantaranya.

- a. Jika signifikan  $< 0,05$  maka data terdistribusi normal
- b. Jika signifikan  $> 0,05$  maka data tidak terdistribusi lengkap



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Karakteristik Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Bulukumba.**

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil merupakan unsur pelaksana otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara RI Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1822); Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara RI Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);. Sebelum menjadi dinas Pelayanan Kependudukan dan Pencatatan Sipil dilakukan oleh Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil. Lembaga ini bertugas untuk mencatat dan mendaftarkan setiap peristiwa kependudukan yang dialami oleh warga Negara/masyarakat yang dimulai dari perubahan alamat, pindah datang untuk menetap, tinggal terbatas, serta perubahan status orang asing tinggal terbatas menjadi tinggal tetap dan peristiwa penting antara lain kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian, termasuk pengakuan, pengangkatan dan pengesahan anak, perubahan status kewarganegaraan, ganti nama dan peristiwa kependudukan penting lainnya yang dialami oleh seseorang merupakan kejadian yang harus dilaporkan karena mengalami implikasi perubahan data identitas serta surat

keterangan kependudukan. Memperhatikan pertumbuhan penduduk dan perkembangan ketatanegaraan dan warganya sangat mempengaruhi arti penting dokumen kependudukan dan catatan sipil bagi setiap warga Negara Indonesia.

## **2. Visi dan Misi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Bulukumba.**

1. Pernyataan Visi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. “Terwujudnya Pelayanan Prima Dibidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang Berbasis Teknologi Informasi”.

Pernyataan Visi di atas bermakna, bahwa administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang baik adalah tercapainya tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil berlandaskan pada aturan yang mempunyai kekuatan hukum yang pasti, yaitu sesuai dengan undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dan memberikan pelayanan terbaik adalah suatu wujud yang konkrit dari upaya pengelolaan dan pemberian pelayanan terbaik, bermutu, dan berkualitas kepada masyarakat, sehingga pelayanannya menjadi lebih baik dan lebih cepat sehingga masyarakat menjadi puas.

2. Pernyataan Misi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

Selanjutnya misi didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan untuk mewujudkan visi, maka ditetapkan misi yang akan menjadi acuan pelaksanaannya, adapun misi Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang berpedoman pada prinsip-prinsip pelayanan prima.
2. Memperkuat daya dukung terhadap pelaksanaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil secara efektif dan efisien.

### **B. Karakteristik Responden**

Pengambilan sampel yang dilakukan penulis di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba yaitu sampel jenuh dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba sebanyak 93 orang.

Adapun karakteristik pegawai atau responden sebagai berikut:

#### **a. Jenis Kelamin Responden**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 93 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
Laki-Laki	49	54 %
Perempuan	44	46 %
Total	93	100 %

*Sumber : Hasil olah data Ms. Excell*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang atau 54 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 44 orang atau 46 %.

### **b. Usia Responden**

Pada penelitian ini penulis memberikan batasan umur pada responden dari 25 tahun sampai 60 tahun. Penulis memberi batasan umur mulai 25 tahun karena pada usia tersebut sudah masuk dalam usia produktif dan pada usia 60 tahun ke atas itu sudah masuk dalam usia tidak produktif. Adapun tabel responden berdasarkan umur sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
25 – 30	16	17,2 %
31 – 40	49	52,7 %
41 – 50	28	30,1 %
>50	-	-
Total	93	100 %

*Sumber : Hasil olah data Ms. Exell*

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur hampir merata, dimana responden yang berumur 25 – 30 tahun sebanyak 16 orang atau 17,2 %, usia 31 – 40 sebanyak 49 orang atau 52,7 %, usia 41 – 50 sebanyak 28 orang atau 30,1 %. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan umur terbanyak pada penelitian ini umur 31 – 40 sebanyak 49 orang.

### **c. Tingkat Pendidikan Responden**

Tinggi rendahnya pendidikan seseorang sangat berpengaruh terhadap cara pandang dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan juga biasanya dijadikan sebagai tolak ukur pada pekerjaan. Dari hasil penelitian ini diketahui tingkat pendidikan reponden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMP	1	1 %
SMA	24	25,8 %
S1	65	70,2 %
D3	3	3 %
Total	93	100%

*Sumber : Hasil olah data Ms. Excell*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana responden yang tidak tamat SMP sebanyak 1 orang atau 1 % sedangkan yang berpendidikan SMA sebanyak 24 orang atau 25,8 %, dan S1 sebanyak 65 orang atau 70,2 %. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berpendidikan S1 pada penelitian ini.

### **C. Deskripsi Variabel Nilai- Nilai Kearifan Lokal**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Nilai-nilai kearifan lokal Lokal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba digunakan frekuensi dan presentase. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan presentase untuk mengukur Nilai-nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

#### **a. Siri' na pace**

*Siri' na pace* adalah nilai-nilai kearifan lokal yang di junjung tinggi oleh masyarakat yang di mana nilai-nilai kearifan lokal menjadi pedoman hidup dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai turut merasakan kepedihan orang lain dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4 Indikator *siri' na pace*. Tanggapan responden tentang turut merasakan kepedihan.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat merasakan kepedihan	48	51,6 %
2	Merasakan kepedihan	17	18,3 %
3	Kurang merasakan kepedihan	7	7,5 %
4	Tidak merasakan kepedihan	7	7,5 %
5	Sangat tidak merasakan kepedihan	14	15,1 %
Total		93	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan dalam indikator *Siri' na pace* yang mendominasi yaitu “Sangat Merasakan Kepedihan” sebanyak 48 orang dengan presentase 51,6 %, sedangkan yang menjawab “merasakan kepedihan” sebanyak 17 orang dengan presentase 18,3 %, sedangkan yang menjawab “kurang merasakan kepedihan” dan “tidak merasakan kepedihan” masing-masing sebanyak 7 orang dengan presentase 7,5 %, dan yang menjawab “sangat tidak merasakan kepedihan” sebanyak 14 orang atau dengan presentase 15,1 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai turut merasakan kepedihan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat diketahui bahwa para pegawai menerapkan nilai-nilai kearifan yang masih melekat yaitu seperti turut merasakan kepedihan yang dirasakan oleh masyarakat atau dalam bahasa Makassar yaitu “*siri'na pacce*” budaya “*pacce*” menjadi alasan mengapa para pegawai bekerja dengan sebaik mungkin dan melakukan semua pekerjaan dengan tulus dan ikhlas untuk melayani masyarakat karena para pegawai seperti

merasakan apa yang di rasakan oleh masyarakat sehingga masyarakat sangat merasa terlayani dengan baik dandi mudahkan oleh kinerja pegawai yang melakukan pemberian informasi yang jelas, dan pelayanan yang sangat baik.Untuk mengetahui pendapat responden tentang turut merasakan kesusahan individu dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Indikator *siri' na pace*. Tanggapan responden tentang turut merasakan kesusahan individu.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat merasakan kesusahan individu	38	41 %
2	Merasakan kesusahan individu	25	27 %
3	Kurang merasakan kesusahan individu	14	15 %
4	Tidak merasakan kesusahan individu	16	17 %
5	Sangat tidak merasakan kesusahan individu	-	-
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat di simpulkan dalam indikator *Siri' na pacce'* tentang turut merasakan kesusahan individu yang mendominasi yaitu “sangat merasakan kesusahan individu” sebanyak 38 orang dengan presentase41%, sedangkan yang menjawab “merasakan kesusahan individu” sebanyak 25 orang dengan presentase 27%, sedangkan yang menjawab “kurang merasakan” sebanyak 14 orang dengan presentase 15 %, sedangkan yang menjawab “tidak merasakan kesusahan individu” sebanyak 16 orang dengan presentase 17 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai turut merasakan kesusahan individu. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian

koesioner dapat di ketahui bahwa yang mengakibatkan banyaknya yang menjawab “merasakan kesusahan individu” di karenakan para pegawai menerapkan nilai-nilai kearifan yang masih melekat yaitu seperti turut merasakan kepedihan yang di rasakan oleh masyarakat menjadi landasan pegawai melakukan pekerjaan.

Para pegawai juga akan merasa malu jika melakukan kesalahan karena pekerjaan yang di amanatkan olehnya tidak di lakukan dengan sebaik mungkin yang mengakibatkan masyarakat merasakan dampaknya sehingga masyarakat menjadi kesulitan dalam pengurusannya, inilah yang juga menjadi salah satu faktor mengapa para pegawai seperti mau merasakan kesusahan apa yang di rasakan oleh masyarakat sehingga dalam berkerja para pegawai meningkatkan kinerjanya dan masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik, masyarakat pun juga tidak pusing dengan cara pengurusan yang harus di lakukan karena para pegawai melakukan pekerjaannya dengan memposisikan diri sebagai orang yang di di layani jadi seperti turut merasakan kesusahan individu dan turut merasakan kepedihan atau “*pacce*” yang di rasakan oleh masyarakat sehingga masyarakat sangat di mudahkan oleh kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

#### **b. Sipakainga**

*Sipakainga*’ adalah nilai-nilai kearifan lokal yang artinya saling mengingatkan satu sama lain dalam kebaikan atau mengingatkan dalam kebaikan. Apakah dalam melakukan pekerjaannya para pegawai saling mengingatkan satu sama lain sehingga dalam melakukan pelayanan para pegawai tidak menyimpang atau tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan.



Untuk mengetahui pendapat responden tentang saling mengingatkan satu sama lain dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Indikator *sipakainga*'. Tanggapan responden tentang tentang saling mengingatkan satu sama lain.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat saling mengingatkan satu sama lain	16	17 %
2	Saling mengingatkan satu sama lain	23	24 %
3	Kurang mengingatkan satu sama lain	40	43 %
4	Tidak mengingatkan satu sama lain	7	8 %
5	Sangat tidak tidak mengingatkan satu sama lain	7	8 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat di simpulkan dalam indikator *Sipakainga* "Tanggapan responden tentang tentang saling mengingatkan satu sama lain yang mendominasi yaitu "kurang mengingatkan satu sama lain" sebanyak 40 orang dengan presentase 43 %, sedangkan yang menjawab "sangat saling mengingatkan satu sama lain" sebanyak 16 orang dengan presentase 17%, sedangkan yang menjawab "saling mengingatkan satu sama lain" sebanyak 23 orang dengan presentase 24 %, sedangkan yang menjawab "tidak mengingatkan satu sam lain" dan "sangat tidak mengingat satu sama lain masing-masing sebanyak 7 orang dengan presentase 8 %. Untuk mengetahui taggapan responden tentang saling menghargai pendapat orang lain dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Indikator *sipakainga'*. Tanggapan responden tentang saling menghargai pendapat orang lain.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat saling menghargai pendapat orang lain	37	40 %
2	Saling menghargai pendapat orang lain	23	25 %
3	Kurang menghargai pendapat orang lain	14	15 %
4	Tidak menghargai pendapat orang lain	12	13 %
5	Sangat tidak menghargai pendapat orang lain	7	7 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan dalam indikator *Sipakainga'* tanggapan responden tentang saling menghargai pendapat orang lain yang mendominasi yaitu “sangat saling menghargai pendapat orang lain” sebanyak 37 orang dengan presentase 40%, sedangkan yang menjawab “saling menghargai pendapat orang lain” sebanyak 23 orang dengan presentase 25%, sedangkan yang menjawab “kurang menghargai pendapat orang lain” 14 % dengan presentase 15 % sedangkan yang menjawab “tidak menghargai pendapat orang lain” sebanyak 12 orang dengan presentase 13 % dan yang menjawab “sangat tidak menghargai pendapat orang lain” sebanyak 7 orang atau dengan presentase 7 %. Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai saling menghargai pendapat orang lain. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner yang mempengaruhi tingginya jawaban “sangat menghargai pendapat orang lain” karena para pegawai bersinergi dalam melakukan pekerjaan sehingga para pegawai melakukan pekerjaan dengan baik karena para pegawai mau

menerima saran yang di berikan oleh pegawai lain, saling mengingatkan apabila sudah melakukan pekerjaan yang tidak semestinya dan mengingatkan untuk tidak mengambil jalan yang salah seperti hanya mau menyelesaikan pengurusan masyarakat apabila ada uang pelicin (sogokan), dan membantu apabila ada kesulitan yang di rasakan oleh para pegawai lain, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat terselesaikan dengan mudah hal ini di karena para pegawai masih memegang teguh prinsip nilai-nilai kearifan lokal sebagai komitmen dalam melakukan pekerjaan.

### c. *Sipakatau*

*Sipakatau* adalah nilai-nilai kearifan lokal yang berarti saling memuliakan atau juga dapat di artikan sebagai saling menghargai satu sama lain. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang saling menghargai satu sama lain dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Indikator *Sipakatau*. Tanggapan responden tentang saling menghargaim satu sama lain.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat saling menghargai satu sama lain	7	7 %
2	Saling menghargai satu sama lain	35	37 %
3	Kurang menghargai menghagai satu sama lain	15	16 %
4	Tidak menghargai satu sama lain	22	23 %
5	Sangat tidak menghagai satu sama lain	14	15 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat di simpulkan dalam indikator *Sipakatau* yang mendominasi yaitu “saling menghargai satu sama lain” sebanyak 35 orang dengan presentase 37 %, sedangkan yang menjawab “sangat saling

menghargai satu sama lain” sebanyak 7 orang dengan presentase 7 %, sedangkan yang menjawab “kurang menghargai satu sama lain” sebanyak 15 orang dengan presentase 16 %, sedangkan yang menjawab “tidak menghargai satu sama lain” sebanyak 22 orang dengan presentase 23 % dan yang menjawab “sangat tidak menghargai satu Sama lain” sebanyak 14 orang atau dengan presentase 15 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu saling menghargai satu sama lain. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa pengaruh nilai-nilai kearifan lokal masih sangat tinggi di karenakan pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba masih menerapkan nilai-nilai kearifan lokal dalam bekerja sebagai dasar melakukan pekerjaan sehingga apabila seorang pegawai lebih senior atau lebih tua di tegur dan ingatkan oleh yang lebih muda mau menerima saran yang di berikan tanpa merasa bahwa pegawai yang lebih tua adalah yang paling benar dan menghargai saran yang di berikan inilah yang menjadi salah satu faktor mengapa pengaruh nilai-nilai kearifan lokal membuat kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba menjadi lebih baik. Hal tersebut menjadi salah satu faktor tingginya responden menjawab “saling menghargai satu sama lain”.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang saling memuliakan untuk orang tua dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Indikator *Sipakatau*. Tanggapan responden tentang saling memuliakan orang yang lebih tua.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat saling memuliakan satu sama lain	8	8 %
2	Saling Memuliakan satu sama lain	40	44 %
3	Kurang memuliakan satu sama lain	37	40 %
4	Tidak memuliakan satu sama lain	-	-
5	Sangat tidak tidak memuliakan satu sama lain	8	8 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat di simpulkan dalam indikator *Sipakatau* yang mendominasi yaitu “saling memuliakan satu sama lain” sebanyak 40 orang dengan presentase 44%, sedangkan yang menjawab “sangat saling memuliakan satu sama lain” sebanyak 8 orang dengan presentase 8 %, sedangkan yang menjawab “kurang memuliakan satu sama lain” sebanyak 37 orang dengan presentase 40 %, sedangkan yang menjawab “tidak memuliakan satu sama lain” sebanyak tidak ada dan yang menjawab “sangat tidak memuliakan satu sama lain” sebanyak 8 orang atau dengan presentase 8 %.

Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa banyaknya responden menjawab “saling memuliakan satu sama lain” di karenakan pengaruh nilai-nilai kearifan lokal masih sangat tinggi di karenakan pegawai di kantor Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba masih menerapkan nilai-nilai kearifan lokal dalam bekerja sebagai dasar melakukan pekerjaan sehingga apabila seorang pegawai lebih senior atau lebih tua

tidak segan atau merasa tidak berada di tempat yang seharusnya ketika harus bergabung dan melakukan interaksi atau berdiskusi untuk saling memberikan saran terhadap yang lebih tua atau yang lebih muda. Inilah yang menjadi salah satu faktor mengapa pengaruh nilai-nilai kearifan lokal membuat kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba menjadi lebih baik.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang nilai-nilai kearifan yaitu :

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Nilai-nilai kearifan lokal} = \frac{1958}{2790} \times 100 = 70,18$$

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel X indikator nilai-nilai kearifan dapat disimpulkan bahwa indikator nilai-nilai kearifan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba di dapatkan nilai rata-rata 70 % nilai tersebut di dapatkan dari jumlah skor responden di bagi jumlah skor ideal di kali 100. Hasil dari rata-rata tersebut yaitu dapat di simpulkan bahwa indikator pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba masuk dalam kategori “sangat tinggi” berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Hal ini sebabkan oleh, para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bulukumba masih memegang teguh dan menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal dalam bekerja ataupun berinteraksi dengan masyarakat.

## D. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

### a. Kualitas Pekerjaan

Dalam sebuah organisasi kualitas pekerjaan menjadi salah satu faktor suksesnya sebuah organisasi, maka dalam mengerjakan pekerjaan pegawai diuntut untuk selalu bekerja dengan penuh pertimbangan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh pertimbangan dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Indikator kualitas pekerjaan. Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Suatu Pekerjaan Dengan Penuh Pertimbangan.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	51	55 %
2	Setuju	19	21 %
3	Kurang setuju	11	12 %
4	Tidak setuju	6	6 %
5	Sangat tidak setuju	6	6 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat di simpulkan dalam indikator kualitas pekerjaan yang mendominasi yaitu jawaban “sangat setuju” sebanyak 51 orang dengan presentase 55 %, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 19 orang dengan presentase 21 %, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 11 orang dengan presentase 12%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju dan sangat tidak setuju” sebanyak 6 orang dengan presentase 6 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian ini yaitu para pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh pertimbangan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat diketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi banyaknya responden yang menjawab “sangat setuju” karena setiap pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba sangat jarang melakukan kesalahan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai, pegawai juga ditempatkan pada bidang yang semestinya berdasarkan keahliannya sehingga dalam melakukan pekerjaan dengan baik, pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan mudah dan hasilnya cukup baik. Para pegawai juga diberikan standar untuk pekerjaannya masing-masing berdasarkan bidangnya contohnya dalam pengaktifan data penduduk harus melalui informasi kependudukan dahulu kemudian ke bagian data dan pelaporan, sehingga kejelasan pekerjaan dan hasilnya juga dapat jelas dan benar.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang skill yang dimiliki oleh para pegawai sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan.

**Tabel 4.11 Indikator kualitas pekerjaan. Tanggapan responden tentang skill yang dimiliki oleh parapegawai sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat sesuai	36	39 %
2	Sesuai	29	32 %
3	Kurang sesuai	16	17 %
4	Tidak sesuai	9	9 %
5	Sangat tidak sesuai	3	3 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*



Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator kualitas pekerjaan yang mendominasi yaitu jawaban “sangat sesuai” sebanyak 36 orang dengan presentase 39 %, sedangkan yang menjawab “sesuai” sebanyak 29 orang dengan presentase 32 %, sedangkan yang menjawab “kurang sesuai” sebanyak 16 orang dengan presentase 17 %, sedangkan yang menjawab “tidak sesuai” sebanyak 9 orang dengan presentase 9 % dan yang menjawab “sangat tidak sesuai” sebanyak 3 orang dengan presentase 3 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian ini yaitu skill yang di miliki sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi banyaknya responden yang menjawab “sangat sesuai” karena para pegawai sudah di tempatkan berdasarkan *skill* yang dimiliki masing-masing pegawai walaupun masih ada yang belum berdasarkan bidangnya akan tetapi, para pegawai di berikan pelatihan terlebih dahulu atau pemahaman tentang bidang yang akan di kerjakannya, beberapa faktor juga mempengaruhi mengapa *skill* yang di miliki para pegawai tidak sesuai dengan bidangnya karena beberapa pegawai hanya sebagai pengganti sementara untuk menutupi kekosongan salah satu bidang yang di tinggalkan oleh orangnya, untuk menutupi kekosongan tersebut biasanya di isi oleh pegawai honorer yang tidak berdasarkan standar tapi memiliki pengetahuan yang bisa menutupi untuk sementara dan dapat melakukan pelayanan yang baik walaupun belum maksimal.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Indikator kualitas pekerjaan. Tanggapan responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat cekatan	22	24 %
2	Cukup cekatan	29	31 %
3	Kurang cekatan	27	29 %
4	Tidak cekatan	10	11 %
5	Sangat tidak cekatan	5	5 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator kualitas pekerjaan tanggapan responden tentang mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan cekatan yang mendominasi yaitu jawaban “cukup cekatan” sebanyak 29 orang dengan presentase 31 %, sedangkan yang menjawab “sangat cekatan” sebanyak 22 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang menjawab “kurang cekatan” sebanyak 27 orang dengan presentase 29 %, sedangkan yang menjawab “tidak cekatan” sebanyak 10 dengan presentase 11 % dan yang menjawab “sangat tidak cekatan” sebanyak 5 orang dengan presentase 5 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian ini yaitu tanggapan responden tentang para pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi banyaknya responden yang menjawab “cukup cekatan” karena, para pegawai cepat dalam memberikan respon terhadap apa yang di butuhkan oleh masyarakat, dan dalam melakukan pekerjaannya para pegawai juga langsung

mengerjakan apa yang harus di kerjakan tanpa harus menunggu tertumpuk baru di kerjakan.

#### **b. Ketepatan Waktu**

Dalam mencapai target sebuah organisasi di tuntutan untuk mempunyai sebuah penyusunan rencana kerja yang tepat dan cepat. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kecepatan penyusunan rencana kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.13 Indikator Ketepatan Waktu. Tanggapan Responden Kecepatan Penyusunan Rencana Kerja**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1	Sangat cepat	28	30 %
2	Cukup cepat	27	29 %
3	Kurang cepat	20	21 %
4	Tidak cepat	13	14 %
5	Sangat tidak cepat	5	5 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator ketepatan waktu. Tanggapan responden tentang kecepatan penyusunan rencana kerja yang mendominasi yaitu jawaban “sangat cepat” sebanyak 28 orang dengan presentase 30 %, sedangkan yang menjawab “cukup cepat” sebanyak 27 orang dengan presentase 29 %, sedangkan yang menjawab “kurang cepat” sebanyak 20 orang dengan presentase 21 %, sedangkan yang menjawab “tidak cepat” sebanyak

13 dengan presentase 14 % dan yang menjawab “sangat tidak cepat” sebanyak 5 orang dengan presentase 5 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu kecepatan penyusunan rencana kerja. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “sangat cepat” karena sistem kerja para pegawai sudah cukupbaik untuk menunjang para pegawai mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat tanpa melakukan kesalahan dalam sistem perekaman KTP, pembuatan akta kelahiran, dan kartu keluarga (KK). Hal ini bertujuan untuk ketepatan data dan informasi kependudukan supaya akurat untuk mengendalikan mobilitas penduduk yang sangat tinggi. Berdasarkan rencana kerja yang sudah di tetapkan para pegawai di tuntutan untuk lebih maksimal dan lebih cepat dalam melakukan pekerjaan seperti perekaman KTP dan akta kelahiran yang paling banyak di keluhkan oleh masyarakat karena hal ini di karenakan lamanya pengurusan yang bahkan bisa sampai berminggu-minggu, untuk memuaskan masyarakat dalam sistem pengurusan yang baik, tidak lama, cepat dan tepat.

Untuk mengetahui tanggapan tanggapan responden tentang cepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Indikator Ketepatan Waktu. Tanggapan Responden Tentang Cepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat cepat	32	34 %
2	Cepat	25	27 %
3	Kurang cepat	17	18 %
4	Tidak cepat	11	12 %
5	Sangat tidak cepat	8	9 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator ketepatan waktu. Tanggapan responden tentang kecepatan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat yang mendominasi yaitu jawaban “sangat cepat” sebanyak 32 orang dengan presentase 34 %, sedangkan yang menjawab “cepat” sebanyak 25 orang dengan presentase 27 %, sedangkan yang menjawab “kurang cepat” sebanyak 17 orang dengan presentase 18 %, sedangkan yang menjawab “tidak cepat” sebanyak 11 orang dengan presentase 12% dan yang menjawab “sangat tidak cepat” sebanyak 8 orang dengan presentase 9 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu kecepatantanggapan responden tentang pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang memengaruhi tingginya reponden menjawab “sangat cepat” hal ini di karenakan beberapa pengurusan yang di lakukan masyarakat semakin hari semakin membaik contohnya pengurusan KK (kartu keluarga) pengurusan yang di lakukan

masyarakat yang biasanya di lakukan bisa mencapai waktu berminggu-minggu dapat selesai dalam 3 hari, hal lain yang juga mempengaruhi yaitu ketersediaan blanko untuk mencetak KK (kartu keluarga) beberapa hal tersebut jadi penentu cepat dan lamanya pengurusan yang di lakukan oleh masyarakat akan tetapi apabila kelengkapan blanko tersedia maka penerbitan KK (kartu keluarga) dapat cepat terselesaikan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang hasil kerja yang di capai dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15. Indikator Ketepatan Waktu. Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Dicapai.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	21	23 %
2	Setuju	33	35 %
3	Kurang setuju	24	26 %
4	Tidak setuju	5	5 %
5	Sangat tidak setuju	10	11 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator ketepatan waktu. Tanggapan responden tentang ketepatan hasil kerja yang di capai yang mendominasi yaitu jawaban “setuju” sebanyak 33 orang dengan presentase 35 %, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang dengan presentase 23%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 24 orang dengan presentase 26%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 5 orang

dengan presentase 5 % dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 10 orang dengan presentase 11 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu kecepatan penyusunan rencana kerja. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya responden menjawab “setuju” yaitu karena para pegawai melakukan pekerjaan dengan standar yang di lakukan jadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan jarang di dapati suatu kesalahan yang di lakukan oleh para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba walaupun tidak 100% tidak melakukan kesalahan dalam beberapa hal sering terjadi kesalahan nama dan tahun lahir, hal ini di sebabkan oleh terjadinya kesalahan dalam surat pengantar masyarakat dan beberapa hal juga terjadi karena kesalahan pegawai sendiri karena jarang mengecek dua atau tiga kali pengecekan pengimputan data sebelum di lakukan penerbitan seperti KK (kartu keluarga).

### **c. Inisiatif**

Dalam suatu organisasi para pegawai di tuntut untuk bisa menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaannya untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Dalam melakukan pekerjaan para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bulukumba apakah mampu memberikan solusi terhadap suatu permasalahan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang para pegawai mampu memberikan solusi terhadap suatu permasalahan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16 Indikator Inisiatif. Tanggapan Responden Tentang Para Pegawai Mampu Memberikan Solusi Terhadap Suatu Masalah.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat mampu memberikan solusi	49	52 %
2	Mampu memberikan solusi	26	28 %
3	Kurang mampu memberikan solusi	8	9 %
4	Tidak mampu memberikan solusi	7	8 %
5	Sangat tidak mampu memberikan solusi	3	3 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator inisiatif. Tanggapan responden tentang mampu memberikan solusi terhadap suatu permasalahan yang yang mendominasi yaitu jawaban “sangat mampu memberikan solusi” sebanyak 49 orang dengan presentase 52%, sedangkan yang menjawab “mampu memberikan solusi” sebanyak 26 orang dengan presentase 28%, sedangkan yang menjawab “kurang mampu memberikan solusi” sebanyak 8 orang dengan presentase 9%, sedangkan yang menjawab “tidak mampu memberikan solusi” sebanyak 7 orang dengan presentase 8% dan yang menjawab “sangat tidak mampu memberikan solusi” sebanyak 3 orang dengan presentase 3%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu tanggapan responden tentang mampu memberikan solusi terhadap suatu permasalahan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang



mempengaruhi tingginya reponden menjawab “sangat mampu memberikan solusi” yaitu karena para pegawai di tuntut mampu memberikan solusi dalam setiap permasalahan kependudukan, dan dalam kasus seperti ini para pegawai dapat mengatasi permasalahan seperti KTP ganda ataupun masyarakat yang belum terdaftar dalam daftar penduduk asli, pegawai juga di tuntut untuk mampu menyelesaikan setiap permasalahan data kependudukan dan di berikan ruang untuk mengeluarkan ide dan solusi terhadap permasalahan data kependudukan sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan hal ini di lakukan oleh para pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai dan untuk lebih memuaskan masyarakat dalam pelayanan kependudukan seperti akta kelahiran, dan KTP di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan para pegawai menyampaikan ide-ide dan pola pikir dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17 Indikator Inisiatif. Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pegawai Menyampaikan Ide-Ide dan Pola Pikir.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	34	36 %
2	Setuju	26	27 %
3	Kurang setuju	20	21 %
4	Tidak setuju	7	8 %
5	Sangat tidak setuju	6	6 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator inisiatif. Tanggapan responden tentang mampu menyampaikan ide-ide dan pola pikir yang mendominasi yaitu jawaban “sangat setuju” sebanyak 34 orang dengan presentase 36 %, sedangkan yang menjawab “setuju” sebanyak 26 orang dengan presentase 27%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 20 orang dengan presentase 21 %, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 7 orang dengan presentase 8 % dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 6 orang dengan presentase 6 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu tanggapan responden tentang mampu memberikan solusi terhadap suatu permasalahan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya reponden menjawab “sangat setuju” yaitu dalam setiap bidang sudah di tempatkan para pegawai yang mengerjakan pekerjaan berdasarkan keahliannya sehingga dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan para pegawaidapat menyelesaikan dengan mudah dan mendapatkan hasil yang lebih maksimal dengan kualitas pekerjaan yang baik.

Untuk mengetahui tanggapan reponden tentang kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan dapat di lihat pada tabel berikut

**Tabel 4.18 Indikator Inisiatif. Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Dari Yang Di Berikan.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan	37	39 %
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan	23	26 %
3	Kurang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan	18	19 %
4	Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan	10	11 %
5	Sangat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan	5	5 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator inisiatif. Tanggapan responden tentang mampu memberikan solusi terhadap suatu permasalahan yang yang mendominasi yaitu jawaban “sangat mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan” sebanyak 37 orang dengan presentase 39 %, sedangkan yang menjawab “mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan” sebanyak 23 orang dengan presentase 26 %, sedangkan yang menjawab “kurang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang berikan” sebanyak 18 orang dengan presentase 19%, sedangkan yang

menjawab “tidak mampu” sebanyak 10 orang dengan presentase 11 % dan yang menjawab “sangat tidak mampu” sebanyak 5 orang dengan presentase 5 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu kemampuan para pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan lebih dari yang di berikan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya reponden menjawab “mampu menyelesaikan lebih dari yang di berikan” yaitu karena para pegawai di tuntutan untuk bisa melakukan inisiatif apabila ada pekerjaan atau bidang pekerjaan lain dalam pendataan kependudukan misalnya, para pegawai harus bisa bersinergi dan saling membantu supaya sistem pengurusan dapat berjalan dengan lancar dan tidak terhambat pada satu bagian pendataan inilah yang mempengaruhi mengapa jawaban “setuju” sangat tinggi.

#### **d. Kecakapan**

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor pendukung sukses atau tidaknya sebuah organisasi, dalam melakukan pekerjaan para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba.mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat. Dalam melakukan pekerjaan para pegawai di Kantor Dinas Kependuduka dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba apakah mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan pegawai menyelesaikan secara tepat dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.19 Kecakapan Kerja Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Secara Tepat**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat tepat	26	28 %
2	Tepat	27	30 %
3	Kurang tepat	22	23 %
4	Tidak tepat	15	16 %
5	Sangat tidak tepat	3	3 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator kecakapan kerja. Tanggapan responden tentang para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat yang mendominasi yaitu jawaban “tepat” sebanyak 27 orang dengan presentase 30 %, sedangkan yang menjawab “sangat tepat” sebanyak 26 orang dengan presentase 28 %, sedangkan yang menjawab “kurang tepat” sebanyak 22 orang dengan presentase 23 %, sedangkan yang menjawab “tidak tepat” sebanyak 15 orang dan yang menjawab “sangat tidak tepat” sebanyak 3 orang dengan presentase 3 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa yang mempengaruhi tingginya jawaban responden tentang “tepat” yaitu karena para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba sudah melakukan pekerjaannya dengan semestinya dan melakukannya berdasarkan dengan

peraturan yang berlaku sehingga dalam penyelesaian pekerjaan mencapai hasil yg baik dan tepat karena para pegawai sudah mengetahui harus melakukan apa walaupun dengan keterbatasan informasi dari masyarakat yang ingin melakukan suatu pengurusan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara benar dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.20 Kecakapan Kerja Tanggapan Responden Tentang Para Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaannya Secara Benar**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat benar	19	20,43 %
2	Benar	30	32,26 %
3	Kurang benar	31	33,33 %
4	Tidak benar	9	9,7 %
5	Sangat tidak benar	4	4,3 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator kecakapan kerja. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara benar yang mendominasi yaitu jawaban “benar” sebanyak 30 orang dengan presentase 32,26 %, sedangkan yang menjawab “sangat benar” sebanyak 19 orang dengan presentase 20,43 %, sedangkan yang menjawab “kurang benar” sebanyak 31 orang dengan presentase 33,33 %, “tidak benar” sebanyak 9 orang dengan presentase 9,7 % dan yang menjawab “sangat tidak benar” sebanyak 4 orang dengan presentase 4,3 %

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya reponden menjawab “benar” yaitu di karenakan dalam mengerjakan pekerjaannya para pegawai pengurusan ktp, akta kelahiran, dan kartu keluarga (KK) cukup cekatan karena para pegawai dapat melakukan pekerjaan secara tepat karena keahlian dan posisi jabatan yang di kerjaannya sejalan dengan keahliannya sehingga dalam proses pengerjaan KTP, KK, dan Akta Kelahiran tidak menemui hambatan yang berarti, para pegawai juga mampu menyelesaikan pekerjaan pekerjaannya secara benar karena pembagian kerja dan sistem kerja yang sudah teratur berdasarkan standar yang sudah di ditetapkan, sehingga permasalahan dalam pekerjaan dapat terselesaikan dengan benar. Beberapa hal tersebut menjadi pengaruh terbesar mengapa reponden menjawab “benar” sangat tinggi.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.21 Indikator kecakapan. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat sesuai	23	25 %
2	Sesuai	29	31 %
3	Kurang sesuai	20	22 %
4	Tidak sesuai	14	15 %
5	Sangat tidak sesuai	7	7 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa dalam kecakapan kerja. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku, yang mendominasi yaitu jawaban “sesuai” sebanyak 29 orang dengan presentase 31%, sedangkan yang menjawab “sangat sesuai” sebanyak 23 orang dengan presentase 25%, sedangkan yang menjawab “kurang sesuai” sebanyak 20 orang dengan presentase 22 %, sedangkan yang menjawab “tidak sesuai” sebanyak 14 orang dengan presentase 15 % dan yang menjawab “sangat tidak sesuai” sebanyak 7 orang dengan presentase 7 %.

#### e. Komunikasi

Salah satu faktor paling penting dalam suatu organisasi adalah para pegawai mampu melakukan komunikasi dengan pegawai lain, dalam melakukan pekerjaan para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba apakah mampu berkomunikasi dengan pegawai lain. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan para pegawai berkomunikasi dengan pegawai lain dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.22 Komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai melakukan komunikasi dengan pegawai lain.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat berkomunikasi	10	11 %
2	Berkomunikasi	33	35 %
3	Kurang berkomunikasi	26	28 %
4	Tidak berkomunikasi	12	13 %
5	Sangat tidak berkomunikasi	12	13 %
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*



Berdasarkan tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai melakukan komunikasi dengan rekan kerja lain yang mendominasi yaitu jawaban “berkomunikasi” sebanyak 33 orang dengan presentase 35 %, sedangkan yang menjawab “sangat berkomunikasi” sebanyak 10 orang dengan presentase 11 %, sedangkan yang menjawab “kurang berkomunikasi” sebanyak 26 orang dengan presentase 28 % , “tidak berkomunikasi” dan yang menjawab “sangat tidak berkomunikasi” masing-masing 12 orang dengan presentase 13 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur dalam penilaian ini yaitu kemampuan pegawai melakukan komunikasi dengan rekan kerja lain. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya jawaban “berkomunikasi” dan “sangat berkomunikasi” yaitu karena para pegawai cukup komunikasi dengan para pegawai lain ini di karenakan sistem yang di kerjakan oleh para pegawai itu bersinergi sehingga memaksa para pegawai untuk melakukan komunikasi dengan pegawai lain untuk memudahkan pekerjaan masing-masing karena apabila tidak bersinergi maka kesalahan data dan informasi kependudukan akan berdampak pada hasil pemutakhiran data kependudukan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan pegawai dalam berinteraksi dengan masyarakat dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.23 Komunikasi Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai melakukan interaksi dengan masyarakat.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat berinteraksi	42	45 %
2	Berinteraksi	26	28 %
3	Kurang berinteraksi	16	17 %
4	Tidak berinteraksi	0	-
5	Sangat tidak berinteraksi	9	10
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai dalam melakukan interaksi dengan masyarakat yang mendominasi yaitu jawaban “sangat berinteraksi” sebanyak 42 orang dengan presentase 45 %, sedangkan yang menjawab “berinteraksi” sebanyak 26 orang dengan presentase 28 %, sedangkan yang menjawab “kurang berinteraksi” sebanyak 16 orang dengan presentase 17 %, sedangkan yang menjawab “tidak berinteraksi” tidak didapati dan yang menjawab “sangat tidak berinteraksi” sebanyak 9 orang dengan presentase 10 %.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur dalam penilaian ini yaitu kemampuan pegawai melakukan komunikasi dengan rekan kerja lain. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya jawaban “sangat berinteraksi” yaitu karena para pegawai selalu mampu memberikan informasi ataupun saran terhadap apa yang di butuhkan oleh masyarakat. Kemampuan pegawai dalam melakukan interaksi

dengan masyarakat cukup tinggi karena pemberian informasi masyarakat kepada para pegawai berdampak pada akuratnya data kependudukan masyarakat itu sendiri, komunikasi ini dilakukan untuk membuat masyarakat merasa terlayani dengan baik dan untuk membuat masyarakat memperoleh data akurat yang diinginkan, para pegawai juga melakukan komunikasi kepada masyarakat untuk memperjelas informasi dan yang dibutuhkan oleh masyarakat sehingga sangat berpengaruh terhadap tingginya jawaban responden “sangat berinteraksi”.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.24 Komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan masyarakat.**

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase
1	Sangat berkomunikasi	56	60 %
2	Berkomunikasi	36	39 %
3	Kurang berkomunikasi	0	-
4	Tidak berkomunikasi	1	1 %
5	Sangat tidak berkomunikasi	0	-
Total		93	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan para pegawai melakukan komunikasi dengan masyarakat yang mendominasi yaitu jawaban “sangat berkomunikasi” sebanyak 56 orang dengan presentase 60 %, sedangkan yang

menjawab “berkomunikasi” sebanyak 36 orang dengan presentase 39 %, sedangkan yang menjawab “kurang berkomunikasi” tidak didapati, “tidak berkomunikasi” sebanyak 1 orang dengan presentase 1% dan yang menjawab “sangat tidak berkomunikasi” tidak di dapati.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur dalam penilaian ini yaitu kemampuan pegawai melakukan komunikasi dengan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya jawaban “sangat berkomunikasi” yaitu karena para pegawai mampu memberikan arahan dan mampu memberikan tanggapan terhadap apa yang menjadi pertanyaan masyarakat. Hal inilah menjadi alasan mengapa responden banyak menjawab “sangat berkomunikasi”.

Dari hasil skoring di dapatkan dari hasil penelitian tentang nilai-nilai kearifan yaitu :

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = \frac{5.255}{6.975} \times 100 = 75 \%$$

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel Y indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba di dapatkan nilai rata-rata 75,% nilai tersebut di dapatkan dari jumlah skor responden di bagi jumlah skor ideal di kali 100. Hasil dari rata-rata tersebut yaitu dapat di simpulkan bahwa indikator pengaruh kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba masuk dalam kategori “sangat tinggi” berpengaruh di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

KabupatenBulukumba.Hal ini di sebabkan oleh kinerja pegawai yang begitu maksimal dalam bekerja dan menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati yang takut melakukan kesalahan dan menganggap kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan adalah landasan bahwa para pegawai sukses dalam melakukan pekerjaan.

#### **E. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum menguji hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis data yang meliputi :

##### **a. Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas digunakan untuk benar-benar mengukur apa yang di ukur dan mengetahui bahwa suatu kuesioner di anggap valid ataupun tidak. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu bahwa jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut di anggap valid/ sah. Begitupun sebaliknya, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut tidak valid/ sah sehingga tidak dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Untuk menguji validitas, 93 kuesioner yang akan diuji. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Nilai-nilai Kearifan (X)	Item 1	0,533	0,05	Valid
	Item 2	0,511	0,05	Valid
	Item 3	0,489	0,05	Valid
	Item 4	0,432	0,05	Valid
	Item 5	0,597	0,05	Valid
	Item 6	0,558	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,486	0,05	Valid
	Item 2	0,495	0,05	Valid
	Item 3	0,532	0,05	Valid
	Item 4	0,503	0,05	Valid
	Item 5	0,525	0,05	Valid
	Item 6	0,528	0,05	Valid
	Item 7	0,490	0,05	Valid
	Item 8	0,479	0,05	Valid
	Item 9	0,491	0,05	Valid
	Item 10	0,552	0,05	Valid
	Item 11	0,511	0,05	Valid
	Item 12	0,520	0,05	Valid
	Item 13	0,573	0,05	Valid
	Item 14	0,426	0,05	Valid
	Item 15	0,559	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan memiliki korelasi yang lebih dari  $r$  tabel = 0,05 (nilai  $r$  tabel didapatkan dari  $n=93$ ) dan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat di percaya atau diandalkan. Dalam hal ini, hasil pengukuran kuesioner konsisten atau tetap bila dilakukan pengukuran berulang dan dapat digunakan lebih dari satu kali. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai koefisien alpha  $> 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel/handal (Noor Juliansyah, 2012).

**Tabel 4. 26 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kearifan lokal**

Cronbach's Alpha	N of Items
.450	7

Sumber : SPSS Versi 21

**Tabel 4. 27 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai**

Cronbach's Alpha	N of Items
.455	16

Sumber : SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel artinya kuesioner tersebut dapat digunakan lebih dari satu kali dan dapat diandalkan (NoorJuliansyah, 2012).

#### b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus Kolmogorov Smirnov pada program komputer. Jika nilai kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan 5% maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig  $\geq$  5% maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ditunjukkan tabel berikut:

**Tabel 4.28 Hasil Uji Normalitas. Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai**

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91313067
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582

Sumber : SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dijelaskan bahwa bahwa tingkat signifikan sebesar 0,582 lebih besar dari 0,05 yang berarti data terdistribusi normal.

### c. Uji Multikoloniaritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel bebas harus terbebas dari korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat akan terganggu jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya. Hal ini mengakibatkan model regresi yang diperoleh menjadi tidak valid. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinieritas. Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	58.376	3.497		16.691	.000		
Kearifan Lokal	-.089	.165	-.056	-.538	.592	1.000	1.000

Sumber : SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance 1,000 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,000 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :



**Tabel 4.30 Hasil Uji Heteroskedastisitas. Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.121	2.257		2.712	.008
Kearifan Lokal	-.151	.106	-.147	-1.415	.161

Sumber : SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan kearifan lokal sebesar 0,161 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian.

#### e. Uji Hipotesis

Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.31 Hasil Uji Regresi Sederhana. Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58.376	3.497		16.691	.000
Kearifan Lokal	.089	.165	.056	.538	.592

Sumber : SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.31 maka diperoleh rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 58,376 + 0,089X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka diperoleh nilai konstan positif sebesar 58,376. Hal ini menunjukkan jika variabel nilai kearifan lokal konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai kinerja pegawai bernilai 58,376. Sedangkan koefisien

regresi kearifan lokal bernilai positif yaitu 0,089. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kearifan lokal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Artinya jika Variabel nilai kearifan lokal ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

**Tabel 4.32 Hasil Uji f. Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.489	1	4.489	.290	.592 <sup>b</sup>
Residual	1408.758	91	15.481		
Total	1413.247	92			

Sumber : SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, menunjukkan hasil nilai f hitung 0,290 dengan tingkat signifikan 0,592 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel nilai kearifan lokal tidak dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba

**Tabel 4.33 Hasil Uji t. Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58.376	3.497		16.691	.000
Kearifan Lokal	.089	.165	.056	.538	.592

Sumber : SPSS Versi 21

Hasil uji t pada tabel 4.33 menjelaskan bahwa

nilai signifikan kearifan lokal sebesar 0,592 lebih besar dari 0,05 sedangkan t hitungnya sebesar 0.538. Artinya bahwa variabel nilai kearifan lokal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Nilai koefisien regresi variabel kearifan lokal sebesar 0,089 yang menunjukkan bahwa variabel kearifan

lokal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai kearifan lokal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

**Tabel 4.34 Hasil Koefisien Determinasi. Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.027 <sup>a</sup>	.073	.008	3.935

*Sumber : SPSS Versi 21*

Berdasarkan tabel 4.34 dapat dijelaskan bahwa kontribusi kearifan lokal sebesar 0,073 atau 7,3 % terhadap kinerja , sedangkan 21,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang telah dilakukan diatas, maka didapatkan hasil penelitian yaitu nilai – nilai kearifan lokal berpengaruh positif tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai regresi sebesar positif 0,089 dengan tingkat signifikan 0,592 lebih besar dari 0,05. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,073 atau 7,3 % kontribusi nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Sedangkan 92,7 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini. Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel X indikator nilai-nilai kearifan dapat disimpulkan bahwa indikator nilai-nilai kearifan di dapatkan nilai rata-rata 70,18 % atau termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan -nilai kearifan lokal skoring di atas, dapat di simpulkan bahwa Indikator Pengaruh Nilai-Nilai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba mendapatkan skor 70,18 % atau berada dalam kategori “sangat tinggi” berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bulukumba. Hal ini sebabkan oleh, para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba masih memegang teguh dan menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal dalam bekerja ataupun berinteraksi dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel Y indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata 75 % atau berada dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan tabel di atas, dapat di simpulkan bahwa indikator kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba memperoleh skor 75 % atau dalam kategori “sangat tinggi” berpengaruh di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bulukumba. Hal ini di sebabkan oleh kinerja pegawai yang begitu maksimal dalam bekerja dan menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati yang takut melakukan kesalahan dan menganggap kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan adalah landasan bahwa para pegawai sukses dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan oleh peneleiti di dapati beberapa faktor yang sangat berpengaruh satu sama lain antara kinerja pegawai dan nilai-nilai kearifan sebagai penunjang terciptanya kinerja pegawai yang baik di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba “sangat tinggi” Karena nilai-nilai kearifan lokal yang masih di pegang teguh oleh masyarakat

Bulukumba dan para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba penerapan nilai-nilai kearifan lokal berpengaruh baik apabila di aplikasikan dalam melakukan pekerjaan contohnya yaitu *siri' na pace* pengaplikasian *siri' na pace* dalam melakukan pekerjaan sangat baik karena para pegawai takut untuk melakukan penyimpangan dari apa yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai dalam menjalankan amanah pekerjaan yang di embannya inilah yang mempengaruhi “sangat tinggi” kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Wardani dan Mukzam (2016) dengan hasil penelitiann budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karya Indah Buana Surabaya. Sedangkan penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasluna (2014) dengan hasil penelitian tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Tanjungpinang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba, maka dapat disimpulkan bahwa : Nilai-nilai kearifan lokal sudah berjalan dengan baik meliputi *siri na pace*, *sipakainga* dan *sipakatau* di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan hasil penjumlahan kuesioner dengan indikator nilai-nilai kearifan lokal sebesar 70,18 % atau termasuk dalam kategori sangat tinggi. Kinerja pegawai di Kantor Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil penjumlahan kuesioner dengan indikator kinerja pegawai sebesar 75 % atau berada dalam kategori sangat tinggi.

Nilai kearifan lokal berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai regresi sebesar positif 0,089 dengan tingkat signifikan 0,592 lebih besar dari 0,05. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,073 atau 7,3 % kontribusi kontribusi nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Sedangkan 92,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini. Uji f, dimana hasil uji menunjukkan nilai f sebesar 0,290 dengan tingkat signifikan 0,592 dan uji t sebesar 0,538 dengan tingkat signifikan sebesar 0,592.

**B. Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba para pegawai harus lebih mengedepankan aspek nilai-nilai kearifan lokal supaya lebih efisien dalam melakukan pekerjaan.
2. Untuk penelitian selanjutnya untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.





## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suryono. 2017. *Birokrasi dan Kearifan Lokal*. Malang : Tim Ub Press.
- Andi M. Akhmar dan Syarifuddin, 2007. *Mengungkap Kearifan Lingkungan Sulawesi Selatan*.
- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Ataupah, 2004, *Peluang Pemberdayaan Kearifan Lokal Dalam Pembangunan Kehutanan*. Kupang.
- Ayatroehadi. 1986. *Kepribadian Budaya Bangsa : Local Genius*. PT Dunia Pustaka Jaya : Jakarta.
- Berry, L.M. and Houston, J.P. 1993. *Psychology at Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasluna, Devi. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai pelestarian Nilai Budaya Tanjungpinang*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang
- Keraf, S. A.2002.*Etika Lingkungan*, Pn. Buku Kompas, Jakarta.
- Moeljono, Djokosanto, 2005. *Culture Budaya Organisasi dalam Tantangan*.Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Nuriana, 2017. *Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan*. Makassar.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2010.*Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta : Raja Gafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd.Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

\_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta

Suyatno, Suyono, 2014 *Revitalisasi kearifan lokal sebagai upaya penguatan Identitas*. Bandung: Alfabeta

Wardani, Rodiathul Kusuma, M. Djudi Mukzam dkk. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N

## UJI VALIDITAS KEARIFAN LOKAL

### Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	total
item_1	Pearson Correlation	1	-.558**	.063	-.093	.499**	-.094	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000	.548	.375	.000	.372	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_2	Pearson Correlation	-.558**	1	.046	.210*	-.248*	.181	.511*
	Sig. (2-tailed)	.000		.660	.043	.016	.082	.043
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_3	Pearson Correlation	.063	.046	1	-.486**	-.165	.332**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.548	.660		.000	.114	.001	.005
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_4	Pearson Correlation	-.093	.210*	-.486**	1	-.341**	.375**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.375	.043	.000		.001	.000	.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_5	Pearson Correlation	.499**	-.248*	-.165	-.341**	1	-.607**	.597
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.114	.001		.000	.059
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_6	Pearson Correlation	-.094	.181	.332**	.375**	-.607**	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.372	.082	.001	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
total	Pearson Correlation	.533**	.211*	.289**	.332**	.197	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.005	.001	.059	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

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

**UJI REABILITAS KEARIFAN LOKAL**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	93	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.450	7

**UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI**  
**Correlations**

		ite m _1	ite m _2	ite m _3	ite m _4	ite m _5	ite m _6	ite m _7	ite m _8	ite m _9	ite m _10	ite m _11	ite m _12	ite m _13	ite m _14	ite m _15	to ta l
ite m _1	Pea rso n Cor rela tion Sig. (2- taile d) N	1	-.142	.161	.126	.208	-.170	.151	.189	.076	-.085	-.096	-.138	-.034	.008	-.026	.486
			.175	.123	.227	.045	.102	.148	.069	.471	.418	.361	.188	.744	.940	.803	.000
		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
ite m _2	Pea rso n Cor rela tion Sig. (2- taile d) N	-.142	1	-.156	.146	-.060	.074	.043	.247	.026	-.081	-.122	.000	-.182	-.102	-.038	.495
		.175		.136	.164	.567	.479	.679	.017	.807	.440	.244	.997	.080	.331	.721	.061
		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
ite m _3	Pea rso n Cor rela tion Sig. (2- taile d) N	.161	-.156	1	-.286	.055	.102	.080	-.136	.209	-.206	.018	.017	.005	.199	.109	.532
		.123	.136		.005	.598	.330	.444	.192	.044	.048	.861	.869	.965	.056	.297	.001
		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
ite m _4	Pea rso n Cor rela tion Sig. (2- taile d) N	.126	.146	-.286	1	-.122	-.021	.048	.161	-.112	.156	.105	-.024	-.082	-.077	-.011	.503
		.227	.164	.005		.243	.843	.646	.124	.287	.134	.318	.816	.435	.465	.916	.003
		93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
ite m _5	Pea rso n Cor rela	.208	-.060	.055	-.122	1	-.231	-.053	.077	-.004	-.089	-.116	.030	-.059	-.169	.104	.525

	tion																			
ite m_6	Sig. (2-tailed)	.045	.567	.598	.243		.026	.615	.461	.969	.397	.269	.772	.575	.106	.323		.234		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Pearson Correlation	-.170	.074	.102	-.021	-.231*	.1	-.270**	.068	-.089	-.014	.026	-.042	.204*	-.076	-.058	-.058	-.058	-.058	.528
ite m_7	Sig. (2-tailed)	.102	.479	.330	.843	.026		.009	.519	.395	.894	.808	.691	.050	.471	.583		.222		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.151	.043	.080	.048	-.053	-.270**	.1	.079	.148	-.106	-.008	.129	-.214*	.246*	.189	.189	.189	.189	.490*
ite m_8	Sig. (2-tailed)	.148	.679	.444	.646	.615	.009		.451	.156	.310	.938	.216	.040	.018	.069		.000		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.189	.247*	-.136	.161	-.077	-.068	.079	.1	.231*	-.014	.076	.052	-.078	.065	-.009	-.009	-.009	-.009	.479*
ite m_9	Sig. (2-tailed)	.069	.017	.192	.124	.461	.519	.451		.026	.894	.470	.619	.459	.537	.933		.000		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	.076	.026	.209*	-.112	-.004	-.089	.148	.231*	.1	-.194	.023	-.028	.180	-.095	.100	.100	.100	.100	.491*
ite m_10	Sig. (2-tailed)	.471	.807	.044	.287	.969	.395	.156	.026		.063	.824	.788	.085	.363	.339		.005		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	-.085	-.081	-.206*	.156	-.089	-.014	-.106	-.014	-.194	.1	-.186	-.051	.017	-.003	-.164	-.164	-.164	-.164	.552

ite m_ 11	relation																			
	Sig. (2-tailed)	.418	.440	.048	.134	.397	.894	.310	.894	.063		.075	.625	.872	.978	.117				.619
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	-.096	-.122	.018	.105	-.116	.026	-.008	.076	.023	-.186	1	-.382*	.005	.130	.007				.511
ite m_ 12	Sig. (2-tailed)	.361	.244	.861	.318	.269	.808	.938	.470	.824	.075		.000	.962	.214	.946				.291
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	-.138	.000	.017	.024	.030	.042	.129	.052	.028	.051	-.382*	1	-.247*	.039	.084				.520
	Sig. (2-tailed)	.188	.997	.869	.816	.772	.691	.216	.619	.788	.625	.000		.017	.707	.425				.252
ite m_ 13	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	-.034	-.182	.005	.082	.059	.204*	-.214*	.078	.180	.017	.005	-.247*	1	.016	-.243*				.573
	Sig. (2-tailed)	.744	.080	.965	.435	.575	.050	.040	.459	.085	.872	.962	.017		.877	.019				.191
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
ite m_ 14	Pearson Correlation	.008	-.102	.199	-.077	-.169	.076	.246*	.065	-.095	-.003	.130	-.039	.016	1	.022				.426*
	Sig. (2-tailed)	.940	.331	.056	.465	.106	.471	.018	.537	.363	.978	.214	.707	.877		.831				.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Pearson Correlation	-.026	-.038	.109	-.011	.104	.058	.189	.009	.100	.164	.007	-.084	-.243*	.022	1				.559



	relation																
	Sig. (2-tailed)	.803	.721	.297	.916	.323	.583	.069	.933	.339	.117	.946	.425	.019	.831		.375
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
total	Pearson Correlation	.386**	.195	.332**	.303**	.125	.128	.390**	.379**	.291**	.052	.111	.120	.137	.326*	.093	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.001	.003	.234	.222	.000	.000	.005	.619	.291	.252	.191	.001	.375	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

**UJI REALIBITAS KINERJA PEGAWAI**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	93	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.455	16

## KUESIONER

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan sebelum menjawab !
2. Berilah tanda ceklis (√) pada alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan sebenarnya !
3. Apabila anda ingin mengganti jawaban yang sudah disilang maka anda melingkari jawaban yang dianggap tidak sesuai kemudian mengganti dengan jawaban yang sesuai !

Pilihan jawaban :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

A. Nilai – Nilai Kearifan Lokal

a. Siri' na pace

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Turut merasakan kepedihan					
2	Turut merasakan kesusahan individu					

b. Sipakainge

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saling mengingatkan satu sama lain					

2	Saling menghargai pendapat orang lain					
---	---------------------------------------	--	--	--	--	--

c. Sipakatau

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saling menghargai satu sama lain					
2	Saling memuliakan untuk orang yang lebih tua					

B. Kinerja Pegawai

a. Kualitas pekerjaan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh pertimbangan					
2	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					

b. Ketepatan waktu

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kecepatan penyusunan rencana kerja					
2	Kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Ketepatan hasil kerja yang dicapai					

c. Inisiatif

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan untuk memberikan solusi dalam suatu masalah					
2	Kemampuan menyampaikan ide-ide dan pola pikir					
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diberikan					

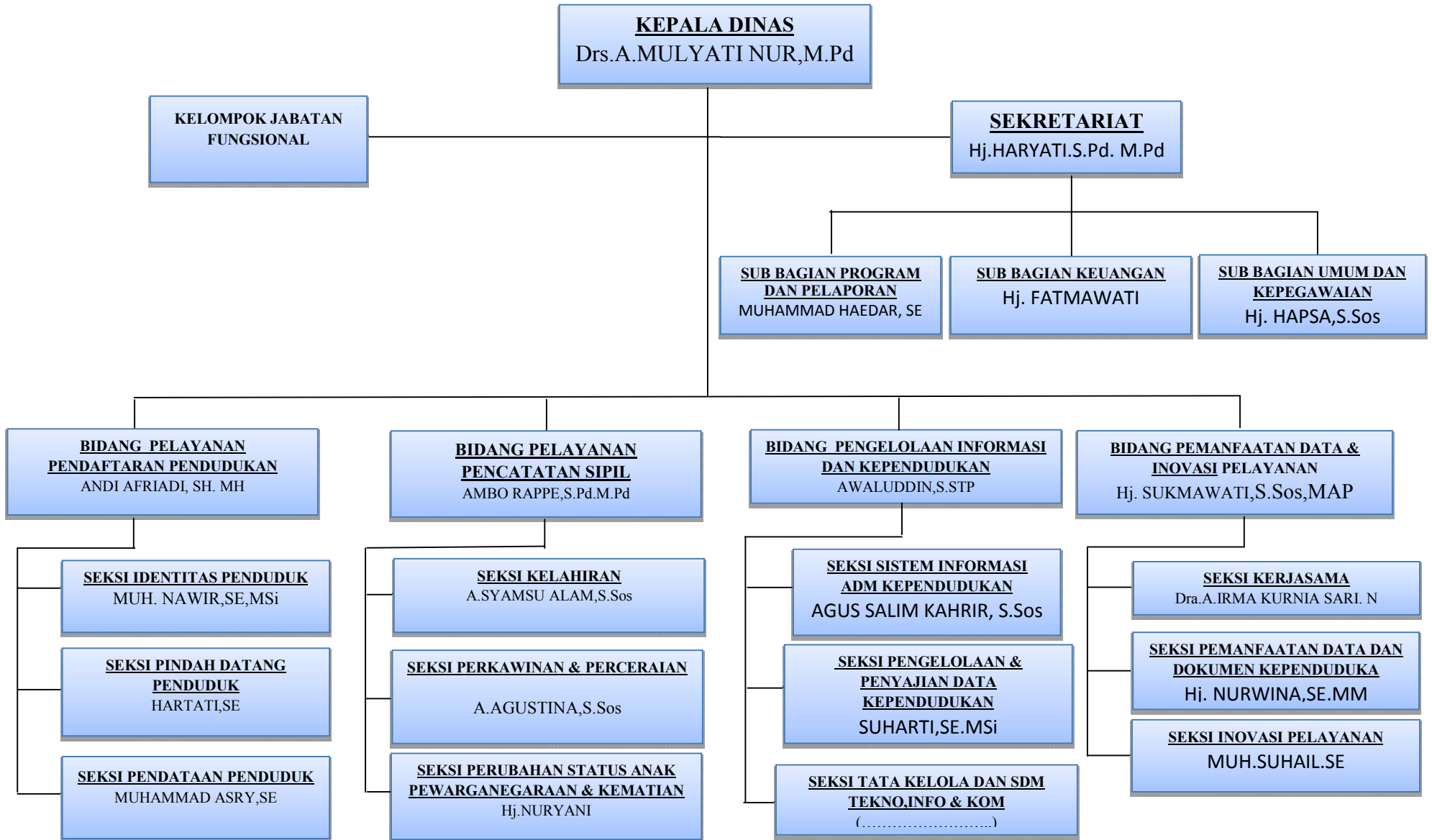
d. Kecakapan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat					
2	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar					
3	Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku					

e. Komunikasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan pegawai melakukan komunikasi dengan rekan kerja					
2	Kemampuan pegawai dalam berinteraksi dengan masyarakat					
3	Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan masyarakat					

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**  
**KABUPATEN BULUKUMBA**



No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir
1	M.AD	L	25	SMA
2	AIT	L	28	SMA
3	DL	L	32	SMA
4	AI	L	31	SMA
5	JS	L	39	SMP
6	NA	P	33	S1
7	SMR	P	32	SMA
8	ASH	P	38	S1
9	KKR	P	43	S1
10	SHTN	P	46	S1
11	M.IS	L	27	S1
12	ARM	L	41	S1
13	AHI	L	44	S1
14	ANP	P	25	SMA
15	IRY	P	30	S1
16	SI	P	40	S1
17	A	L	43	S1
18	WT	P	27	S1
19	HM	L	36	S1
20	KLA	P	31	S1
21	HG	P	34	D3
22	SA	L	29	SMA
23	HS	L	25	SMA
24	LA	P	33	S1
25	ST	P	39	S1
26	H	L	34	S1
27	BHR	L	33	S1
28	V	P	45	S1
29	SF	P	42	S1
30	SD	P	42	S1
31	SF	P	42	SMA
32	AIT	L	47	S1
33	RA	L	33	S1
34	SY	P	26	SMA
35	SH	L	32	S1
36	BHR	L	33	S1
37	AL	L	38	S1
38	HNR	P	39	S1
39	MD	P	28	SMA

40	DRM	P	34	D3
41	M	L	26	SMA
42	I	L	28	SMA
43	AT	L	25	SMA
44	CTR	P	33	S1
45	S	P	41	S1
46	AA	P	46	S1
47	NF	L	46	S1
48	L	L	35	S1
49	RA	L	34	S1
50	FB	P	39	S1
51	GF	P	39	S1
52	E	L	31	SMA
53	T	L	36	S1
54	Y	P	39	S1
55	E	P	36	S1
56	SD	P	38	S1
57	GJ	L	25	SMA
58	TR	L	41	S1
59	YTR	P	27	SMA
60	RE	P	32	SMA
61	ET	L	34	S1
62	LK	L	34	S1
63	KH	P	47	S1
64	KH	P	45	S1
65	EW	P	41	S1
66	SR	P	37	S1
67	SS	L	29	SMA
68	SE	L	31	SMA
69	VB	L	42	S1
70	NB	L	42	S1
71	V	P	37	S1
72	K	P	36	S1
73	WT	P	31	SMA
74	SY	P	38	S1
75	R	P	39	S1
76	S	L	36	S1
77	R	L	37	S1
78	DD	L	41	SMA



79	ST	L	32	SMA
80	DAS	L	31	SMA
81	DG	P	26	SMA
82	CC	P	28	SMA
83	MV	P	30	S1
84	HG	P	31	SMA
85	KH	P	37	S1
86	FSD	P	38	S1
87	GR	P	39	S1
88	KKH	L	38	S1
89	CD	L	38	S1
90	FG	L	35	D3
91	GHH	L	46	S1
92	EW	L	45	S1
93	GF	L	46	S1

Lampiran 4 Dokumentasi



## BIODATA PENELITI



**Reski Devi** dilahirkan di Kabupaten Bulukumba pada hari Minggu tanggal 30 bulan Juli tahun 1995. Anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan Bapak H. Syamsur Samad dan Ibu Hj. Syamsiah memiliki 1 saudara perempuan yang bernama Nurannisa Syam dan tiga saudara laki-laki yang bernama Harianto Syam, Irfandi Syam dan Bisma Maha Putra Syam. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 181 Tanah kongkong ujungbulu Kabupaten Bulukumba dan lulus pada tahun 2008 kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Kabupaten Bulukumba lulus pada tahun 2011 dan melanjutkan pendidikan di tahap selanjutnya pada SMA Negeri 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa pada tahun 2014. Pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Peneliti juga merupakan salah seorang dari badan pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada periode 2015-2016 di bidang informasi dan teknologi dan badan pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada periode 2015-2016 departemen organisasi.

Dengan ketekunan hingga motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penelitian tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Negara. Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba”