

Skripsi

**PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI KEARIFAN LOKAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KAB. BANTAENG**

Disusun dan diusulkan oleh

ASDYANTO

Nomor Stambuk : 105610458412



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2017

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Asdyanto

Nomor Stambuk : 10561 04584 12

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar,

Yang Menyatakan,



Asdyanto

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Nilai-nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng

Nama Mahasiswa : Asdyanto

Nomor Stambuk : 10561 04584 12

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si

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

Mengetahui:

Dekan

Ketua Jurusan

Fisipol Unismuh Makassar

Ilmu Administrasi Negara

Drs. H. Muhammad Idris, M.Si

Dr. Burhanuddin, S.Sos. M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM pengujian skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nomor : 1112/FSP/A.1-VIII/38/2017 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (SI) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Di makassar pada hari Senin tanggal 14 Agustus 2017.



1. Drs. H. Muhammad Idris, M.Si
2. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
3. Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si
4. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

KATA PENGANTAR

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

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.

Pada kesempatan ini penulis memberikan penghargaan sebesar-besarnya, rasa terima kasih yang tak henti kepada kedua orang tuaku tercinta, Muh. Amin dan Rahmina yang telah mencurahkan seluruh cinta, kasih sayang, cucuran keringat dan air mata, untaian doa serta pengorbanan tiada henti, yang hingga kapanpun penulis takkan bisa membalasnya. Maafkan jika ananda sering menyusahkan, merepotkan, serta melukai perasaan Bapak dan Ibu, keselamatan dunia akhirat semoga selalu untukmu. Saudaraku, Muh Amir terima kasih atas motivasinya selama ini baik itu motivasi yang sifatnya pedas, manis ataupun asin yang penting kesemua rasa tersebut tersampaikan semoga kita berdua menjadi kebanggan kedua orang tua.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Muhammad. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin S. Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Nuryanti Mustari S.Ip, M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku pembimbing II, yang telah membantu dan mengarahkan penulis hingga menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku penasehat akademik.
6. Seluruh staf pengajar, dosen dan pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Seluruh sahabat Administrasi Angkt. 2012 terkhusus kelas E dan teman di SEKDA (sekret dato'). Serangkaian cerita telah kita lalui jangan sampai hanya sebuah cerita, kita tumbuh dewasa dari cerita yang kita susun bersama.
8. Seluruh teman-teman KKP terkhusus Rahman riswandi, Umi Hania yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi menggunakan SPSS.
9. Seluruh kerabat dan teman-teman yang mungkin tidak senang denganku, terima kasih atas kritikan, cemoohan, dan perlakuan yang kurang menyenangkan semoga itu adalah doa agar aku bisa menjemput kesuksesanku lebih cepat dari rencana.

10. Terima kasih untuk diriku sendiri atas kesediaan untuk bertahan melawan rasa jenuh.

Selain itu penulis juga mengucapkan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya jika penulis telah melakukan kesalahan dan kekhilafan, baik dalam betuk ucapan maupun tingkah laku, semenjak menginjakkan kaki pertama kali Universitas Muhammadiyah Makassar hingga selesainya studi penulis.

Demi kesempurnaan skripsi ini saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 21 Juni 2016

Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Salah satu syarat penting dalam teori pembentukan negara adalah adanya pemerintah. Pemerintah dalam suatu wilayah berperan sebagai organisasi yang memiliki kekuasaan membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di wilayah tertentu yang menjadi kekuasaannya. Pemerintah mempunyai kekuasaan dan berperan sebagai lembaga yang mengurus masalah kenegaraan dan memajukan kesejahteraan rakyat dan negara.

Indonesia sebagai salah satu negara yang berpenduduk besar, Indonesia juga dikenal sebagai negara demokrasi terbesar di Asia. Tantangan bagi pemerintahan di Indonesia baik di pusat maupun di daerah juga cukup besar yaitu seberapa jauh mereka mampu mempraktikkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Strategi yang tepat dalam mewujudkan *good governance* ini adalah efektivitas pemerintah dalam berkomunikasi dengan rakyatnya dan salah satu cara untuk mewujudkan komunikasi dengan rakyat adalah dengan menggunakan kearifan lokal masyarakat dalam praktek pemerintahan.

Kearifan lokal dapat didefinisikan sebagai suatu kekayaan budaya lokal yang mengandung kebijakan hidup; pandangan hidup (*way of life*) yang mengakomodasi kebijakan (*wisdom*) dan kearifan hidup. Di Indonesia kearifan lokal itu tidak hanya berlaku secara lokal pada budaya

atau etnik tertentu, tetapi dapat dikatakan bersifat lintas budaya atau lintas etnik sehingga membentuk nilai budaya yang bersifat nasional. Sebagai contoh, hampir di setiap budaya lokal di Nusantara dikenal kearifan lokal yang mengajarkan gotong royong, toleransi, etos kerja, dan seterusnya. Pada umumnya etika dan nilai moral yang terkandung dalam kearifan lokal diajarkan turun-temurun, diwariskan dari generasi ke generasi melalui sastra lisan (antara lain dalam bentuk pepatah dan peribahasa, folklore), dan manuskrip (Suyono Suyatno: 2014).

Nilai-nilai utama yang telah di fungsikan dan di perankan oleh leluhur bugis, generasi sekarang membentangkannya sebagai nilai-nilai ideal yang historis. Dengan nilai-nilai ideal historis yang di maksud di sini, meminjam pengertian *Huizinga*, ialah cara dalam mana konsep-konsep historis dapat mempengaruhi, dan kadang-kadang mungkin menguasai pertumbuhan kebudayaan, negara, atau kehidupan individu tentang bagaimana konsep historis itu yang ada kalanya menyatakan dirinya sebagai teladan untuk di tiru, kadang kala ia lebih sebagai symbol kebudayaan yang memberi ilham dan dengan caranya manusia memandang ke atas da menoleh ke belakang pada suatu bayangan kesempurnaan zaman silam, lalu berusaha buat memajukan dirinya dalam mengikuti sesuatu dari nilai ideal itu ataukah dia hanya memimpikan zaman silamnya sebagai hayalan belaka. Jika generasi bugis dewasa ini sebagai ahli waris mereka juga dapat menyadari keberhasilan dan kegagalannya, akibat dari konsistensi dan inkonsistensinya, kesetiaannya

dan penyelewengannya terhadap nilai itu, maka nilai-nilai historis seperti *siri'* akan sangat berpengaruh terhadap keseharian atau dalam melakukan pekerjaan akan menjadi penopang dalam terciptanya sebuah kinerja pegawai yang baik. *Siri'* di sejajarkan dengan akal pikiran yang baik karena bukan timbul dari kemarahan, dengan peradilan yang bersih karena tidak dilakukan dengan sewenang-wenang, dengan perbuatan kebajikan yang tidak menjelekkkan sesama manusia secara tak patut. Sedangkan untuk yang meniadakan *siri'* ialah keinginan yang berlebih di dorong oleh kerakusan.

Kebudayaan adalah konteks dimana manusia berelasi satu dengan yang lain, budaya adalah konteks mengatur relasi itu sendiri sehingga manusia saling menopang, bergotong royong untuk menciptakan suatu sistem masyarakat yang penuh cinta kasih. Budaya adalah pola susunan yang di pakai masyarakat sebagai cara tradisional dalam pemecahan masalah mereka, budayajuga sebagai cara tradisional selalu di uji ketangguhannya oleh perubahan masa.(moeljono, 2005)

Instansi yang paling memungkinkan untuk mengakomodasi segala kebutuhan masyarakat dari bawah, maka pemerintah daerah adalah pihak yang sangat tepat untuk mempraktekkan kearifan lokal dalam pelaksanaan pemerintahan.

Kabupaten Bantaeng adalah kabupaten yang sangat tepat untuk di jadikan daerah yang mempraktekkan kearifan lokal dalam pemerintahan. Kabupaten Bantaeng adalah salah satu kabupaten kecil di Provinsi

Sulawesi Selatan, luasnya hanya 395,83 Km² atau 0,8% dari luas Sulawesi Selatan, penduduknya hanya 181.006 jiwa atau 2,17% dari jumlah penduduk Sulawesi Selatan yang masih menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan. Kabupaten Bantaeng dalam memajukan layanan publik di daerah yang hampir 74,35 persen penduduknya hidup dari sektor pertanian.

Kabupaten Bantaeng adalah kabupaten yang melakukan berbagai macam inovasi dalam sistem pelayanan administrasinya salah satunya yaitu melalui layanan kartu tanda penduduk (KTP), akte kelahiran, dan kartu keluarga (KK) gratis, pemerintah daerah berharap masyarakat terdata secara baik. Bahkan terobosan yang dilakukan sejak 2008 melalui program Jemput Bola Layanan KTP, Akte Lahir, dan KK menjadi bagian dari upaya pemerintah daerah mendekati layanan kepada masyarakat. program ini terdiri atas empat orang staf yang berkeliling untuk satu desa dalam sehari. Meski dianggap masih perlu ditingkatkan, layanan administrasi kependudukan gratis dan layanan jemput bola telah memperbaiki sistem data base kependudukan kabupaten Bantaeng.

Pentingnya layanan publik menjadi sorotan baik itu di tingkat nasional ataupun di tingkat daerah standar pelayanan minimal telah lama diberlakukan namun kinerja pemerintah kabupaten Bantaeng dalam memberikan pelayanan kepada para penduduknya dianggap masih rendah. Birokrasi yang berliku-liku dan ketidakpastian waktu pelayanan membuat masyarakat malas untuk berhubungan dengan kantor-kantor pemerintahan yang bersentunhan langsung dengan masyarakat, hal ini di sebabkan

karena adanya sebuah nilai yang hilang dari setiap pegawai yaitu salah satunya nilai-nilai kearifan. Nilai-nilai kearifan yang seharusnya menjadi penopang terciptanya sistem administrasi yang baik hilang karena para pegawai lupa akan apa yang menjadi amanat untuk menciptakan sebuah pelayanan yang baik, maka untuk mencapai sebuah sistem pelayanan yang baik, nilai-nilai kearifan berperan sebagai landasan selain aturan yang tertulis dalam di setiap instansi pemerintahan kab. Bantaeng salah satunya yaitu di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng.

Keraf (2002) menegaskan bahwa kearifan lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman atau wawasan serta adat kebiasaan atau etika yang menuntun perilaku manusia dalam kehidupan di dalam komunitas ekologis. Semua bentuk kearifan lokal ini dihayati, dipraktikkan, diajarkan dan diwariskan dari generasi ke generasi sekaligus membentuk pola perilaku manusia terhadap sesama manusia. Jika nilai kejujuran dijunjung tinggi dalam tata laksana pemerintahan, maka tidak akan lagi ada kasus korupsi, jika kegigihan dalam melayani masyarakat dipraktikkan maka tidak akan ada lagi masyarakat yang merasa tidak diperhatikan oleh pemerintahnya, jika ketakwaan selalu diterapkan dalam pemerintahan maka sulit rasanya untuk menemui pejabat yang ingkar dari kewajibannya serta tak akan ada rakyat yang memurkai pejabatnya, dan jika kebersahajaan dimiliki oleh pejabat dan rakyatnya maka keselarasan dalam keseharian akan mereduksi perbedaan status sosial dalam

masyarakat. Kalau gotong royong dilakukan oleh pemerintah bersama rakyatnya maka setiap permasalahan sosial akan mudah menemui solusi.

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.

Pada hakikatnya budaya memiliki nilai-nilai yang senantiasa diwariskan, ditafsirkan, dan dilaksanakan seiring dengan proses perubahan sosial kemasyarakatan. Pelaksanaan nilai-nilai budaya merupakan manifestasi, dan legitimasi masyarakat terhadap budaya. Eksistensi budaya dan keragaman nilai-nilai luhur kebudayaan yang dimiliki oleh bangsa Indonesia merupakan sarana dalam membangun karakter warga negara, baik yang berhubungan dengan karakter privat maupun karakter publik.

Pembicaraan tentang kearifan lokal dalam mendukung kemajuan bangsa makin mendapatkan perhatian. Kearifan lokal (*local wisdom*) merupakan pandangan hidup, ilmu pengetahuan, dan berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat setempat untuk menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Disamping itu kearifan lokal dapat pula dimaknai sebagai sebuah sistem dalam tatanan kehidupan sosial, politik, budaya, ekonomi, dan lingkungan yang hidup di dalam masyarakat lokal. Karakter khas yang *inherent* dalam kearifan lokal sifatnya dinamis, *continue*, dan diikat dalam komunitasnya.

Berbagai analisis meyakinkan peran kearifan lokal dalam menentukan kemajuan suatu bangsa. Dalam lingkup internasional, kemajuan yang dicapai Jepang dengan etos kerja Bushido merupakan bukti bahwa pembangunan suatu bangsa tidak dapat dilepaskan dari penanaman nilai-nilai khas bangsa tersebut. Jepang menjadikan tradisi sebagai modal untuk memasuki persaingan di era global. Masyarakat Jepang membuktikan, tradisi justru bisa dijadikan landasan kokoh bagi pengembangan modernisasi. Kearifan lokal tidak terkalahkan oleh penetrasi nilai-nilai budaya asing tetapi sebaliknya menjadi kekuatan transformatif yang dahsyat untuk mencapai kemajuan. Tradisi justru menjadi fasilitator kemajuan. Dengan tradisi, mereka mencapai Jepang yang modern seperti dicita-citakan oleh para samurai. Kemajuan luar biasa yang dicapai Korea Selatan pun tak terlepas dari gerakan Semaul Undong sebagai gerakan untuk “melihat kejayaan dan nilai-nilai masa lalu” sebagai dasar pijakan untuk bergerak maju dan bersaing dengan bangsa lain di era global. Demikian halnya kemajuan yang dicapai Jerman dengan etos kerja protestan.

Pelaksanaan nilai-nilai budaya merupakan manifestasi, dan legitimasi masyarakat terhadap budaya. Budaya memiliki nilai-nilai yang berpengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Nilai kearifan lokal tersebut hampir dimiliki oleh seluruh daerah di Indonesia, hanya saja dalam realitasnya kita sangat jarang mendapati kearifan lokal yang diberdayakan dalam keseharian sebagai akibat

langsung dari era globalisasi. Namun seiring perkembangan zaman, eksistensi nilai-nilai kearifan lokal semakin terkikis dan melenceng jauh dari nilai-nilai kearifan yang dimiliki oleh bangsa Indonesia itu sendiri.

Menurunnya perilaku sopan santun, menurunnya perilaku kejujuran, menurunnya rasa kebersamaan, dan menurunnya rasa gotong royong diantara anggota masyarakat berdampak pada sistem pelayanan yang buruk.

Rahyono mengatakan kearifan lokal merupakan kecerdasan manusia yang dimiliki oleh kelompok etnis tertentu yang diperoleh melalui pengalaman masyarakat. Artinya, kearifan lokal adalah hasil dari masyarakat tertentu melalui pengalaman mereka dan belum tentu dialami oleh masyarakat yang lain. Nilai-nilai tersebut akan melekat sangat kuat padama syarakat tertentu dan nilai itu sudah melalui perjalanan waktu yang panjang, sepanjang keberadaan masyarakat tersebut.

Konsepsi di atas menunjukkan bahwa betapa besarnya pengaruh nilai-nilai kearifan lokal yaitu seperti nilai-nilai yang di anut oleh masyarakat kabupaten Bantaeng, seperti siri' na pacce, sipakainga', sipakatau, akkareso tojeng-tojeng, sikana tojeng sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor pencatatan sipil kabupaten Bantaeng. Sehingga perlunya pemerintah untuk menanamkan nilai-nilai kearifan lokal sebagai salah satu faktor yang pendukung meningkatnya kinerja pegawai ataupun menjadi sebuah norma-norma tidak tertulis namun

menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai. Sebagai contoh yaitu: sipangaliki/sipakalabiri (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.

Budaya organisasi telah di ketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang di anut bersama oleh para para anggota organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan sangat di pengaruhi bagaimana sebuah organisai di jalankan. Dengan demikian budaya menyiratkan tiga hal yaitu *petama*, budaya organisasi adalah sebuah konsepsi bukan sesuatu yang dapat di sentuh atau di lihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahami melalui apa yang telah mereka alami dalam organisasi. *Kedua*. Budaya organisai bersifat deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah menyukai atau tidak. Terakhir meskioun para individu di dalam orgsnisasi yang juga berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sam. Inilah aspek penerimaan dan penganutan bersama (*sharad*) yang di sebutkan sebelumnya. (Pabundu, 2008).

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Nilai-nilai kearifan lokal di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bantaeng.
2. Bagaimana kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bantaeng ?
3. Apakah nilai-nilai kearifan lokal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bantaeng ?
4. Berapa besar kontribusi pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bantaeng ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng,
- b) Untuk menganalisis seberapa besar kontribusi pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Dencatatan Sipil kabupaten Bantaeng

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi mahasiswa khususnya jurusan ilmu administrasi negara.

2. Secara Praktis

- Pemerintah atau Instansi Terkait

Di harapkan penelitian ini sebagai bahan atau masukan bagi pemerintah daerah kab. Bantaeng khususnya di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kab. Bantaeng bahwa nilai-nilai kearifan lokal dapat di terapkan karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- Masyarakat, memberikan pengetahuan yang diperoleh sehingga dapat menambah wawasan dalam berpikir praktis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, Konsep, dan Teori

a. Definisi Kearifan Lokal

Kearifan lokal (*local wisdom*) dalam disiplin antropologi di kenal juga dengan istilah *local genius*. *Local genius* ini merupakan istilah yang mula pertama di perkenalkan oleh Quatrich Wales. (Ayatrohaedi, 1986). Para antropologi membahas secara panjang lebar pengertian *local genius* ini. Antara lain Haryati Soebadio mengatakan bahwa *local genius* adalah juga *cultural identity*, identitas/kepribadian budaya bangsa yang menyebabkan bangsa tersebut mampu menyerap dan mengolah kebudayaan asing sesuai watak dan kemampuan sendiri (Ayatrohaedi, 1986). Semementara Moendardjito (dalam Ayatrohaedi, 1986) mengatakan bahwa unsur budaya daerah potensial sebagai *local genius* karena telah teruji kemampuannya untuk bertahan sampai sekarang. Ciri-ciri kearifan lokal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mampu bertahan terhadap budaya luar,
2. Memiliki kemampuan mengakomodasi unsur-unsur budaya luar,
3. Memiliki kemampuan mengintegrasikan budaya luar ke dalam budaya asli,
4. Mempunyai kemampuan mengendalikan,
5. Mampu memberi arah pada perkembangan budaya.

Kearifan lokal dapat didefinisikan sebagai suatu kekayaan budaya lokal yang mengandung kebijakan hidup, pandangan hidup (*way of life*) yang mengakomodasi kebijakan (*wisdom*), dan kearifan hidup. Di Indonesia kearifan lokal itu tidak hanya berlaku secara lokal pada budaya atau etnik tertentu, tetapi dapat dikatakan bersifat lintas budaya atau lintas etnik sehingga membentuk nilai budaya yang bersifat nasional. Sebagai contoh yaitu hampir disetiap budaya lokal di nusantara dikenal kearifan lokal yang mengajarkan gotong royong, toleransi, etos kerja, dan seterusnya. Pada umumnya etika dan nilai moral yang terkandung dalam kearifan lokal diajarkan turun-temurun, diwariskan dari generasi ke generasi melalui sastra lisan (antara lain dalam bentuk pepatah dan peribahasa, folklore), dan manuskrip (Suyono Suyatno: 2014).

Sibrani (2012) juga di jelaskan bahwa kearifan lokal adalah kebijaksanaan atau pengetahuan asli suatu masyarakat yang berasal dari nilai-nilai luhur tradisi budaya untuk mengatur tatanan kehidupan masyarakat. Kearifan lokal dapat juga didefenisikan sebagai nilai budaya lokal yang dapat di manfaatkan untuk mengatur tatanan kehidupan secara arif dan bijaksana.

Jadi dapat di katakana bahwa kearifan lokal terbentuk sebagai keunggulan budaya masyarakat setempat berkaitan dengan kondisi geografis dalam arti luas. Kearifan lokal merupakan produk masa lalu yang patut secara terus-menerus di jadikan pegangan hidup. Meskipun

bernilai lokal tapi nilai yang terkandung di dalamnya di anggap sangat universal.

Kearifan lokal merupakan pengetahuan yang eksplisit yang muncul dari periode panjang yang berevolusi bersama-sama masyarakat dan lingkungannya dalam sistem lokal yang sudah dialami bersama-sama. Proses evolusi yang begitu panjang dan melekat dalam masyarakat dapat menjadikan kearifan lokal sebagai sumber energi potensial dari sistem pengetahuan kolektif masyarakat untuk hidup bersama secara dinamis dan damai. Pengertian ini melihat kearifan lokal tidak sekadar sebagai acuan tingkah-laku seseorang, tetapi lebih jauh, yaitu mampu mendinamisasi kehidupan masyarakat yang penuh keadaban.

Secara substansial, kearifan lokal itu adalah nilai-nilai yang berlaku dalam suatu masyarakat. Nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi acuan dalam bertingkah-laku sehari-hari masyarakat setempat. Oleh karena itu, sangat beralasan jika dikatakan bahwa kearifan lokal merupakan entitas yang sangat menentukan harkat dan martabat manusia dalam komunitasnya. Hal itu berarti kearifan lokal yang di dalamnya berisi unsur kecerdasan kreativitas dan pengetahuan lokal dari para elit dan masyarakat adalah yang menentukan dalam pembangunan peradaban masyarakat.

Dalam masyarakat kita, kearifan-kearifan lokal dapat ditemui dalam nyanyian, pepatah, sasanti, petuah, semboyan, dan kitab-kitab kuno yang melekat dalam perilaku sehari-hari. Kearifan lokal biasanya

tercermin dalam kebiasaan-kebiasaan hidup masyarakat yang telah berlangsung lama. Keberlangsungan kearifan lokal akan tercermin dalam nilai-nilai yang berlaku dalam kelompok masyarakat tertentu. Nilai-nilai itu menjadi pegangan kelompok masyarakat tertentu yang biasanya akan menjadi bagian hidup tak terpisahkan yang dapat diamati melalui sikap dan perilaku mereka sehari-hari.

Pengertian di atas memberikan cara pandang bahwa manusia sebagai makhluk integral dan merupakan satu kesatuan dari alam semesta serta perilaku penuh tanggung jawab, penuh sikap hormat dan peduli terhadap kelangsungan semua kehidupan di alam semesta serta mengubah cara pandang antroposentrisme ke cara pandang biosentrisme dan ekosentrisme. Nilai-nilai kearifan lokal yang terkandung dalam suatu sistem sosial masyarakat, dapat dihayati, dipraktikkan, diajarkan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya yang sekaligus membentuk dan menuntun pola perilaku manusia sehari-hari, baik terhadap alam maupun terhadap lingkungannya.

Sejalan dengan beberapa tokoh, Ataupah (2004) menjelaskan bahwa kearifan lokal bersifat historis tetapi positif. Nilai-nilai diambil oleh leluhur dan kemudian diwariskan secara lisan kepada generasi berikutnya lalu oleh ahli warisnya tidak menerimanya secara pasif dapat menambah atau mengurangi dan diolah sehingga apa yang disebut kearifan itu berlaku secara situasional dan tidak dapat dilepaskan dari sistem lingkungan hidup atau sistem ekologi/ekosistem yang harus dihadapi orang-orang yang

memahami dan melaksanakan kearifan itu. Dijelaskan lebih lanjut bahwa kearifan tercermin pada keputusan yang bermutu prima. Tolak ukur suatu keputusan yang bermutu prima adalah keputusan yang diambil oleh seorang tokoh/sejumlah tokoh dengan cara menelusuri berbagai masalah yang berkembang dan dapat memahami masalah tersebut. Kemudian diambil keputusan sedemikian rupa sehingga yang terkait dengan keputusan itu akan berupaya melaksanakannya dengan kisaran dari yang menolak keputusan sampai yang benar-benar setuju dengan keputusan tersebut.

Putu dalam Andi M. Akhmar dan Syarifudin (2007), kearifan lokal merupakan tata nilai atau perilaku hidup masyarakat lokal dalam berinteraksi dengan lingkungan tempatnya hidup secara arif. Maka dari itu kearifan lokal tidaklah sama pada tempat dan waktu yang berbeda dan suku yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh tantangan alam dan kebutuhan hidupnya berbeda-beda, sehingga pengalamannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya memunculkan berbagai sistem pengetahuan baik yang berhubungan dengan lingkungan maupun sosial.

Sementara itu Keraf (2002) menegaskan bahwa kearifan lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman atau wawasan serta adat kebiasaan atau etika yang menuntun perilaku manusia dalam kehidupan di dalam komunitas ekologis. Semua bentuk kearifan lokal ini dihayati, dipraktekkan, diajarkan dan diwariskan dari generasi ke generasi sekaligus membentuk pola perilaku manusia terhadap sesama manusia.

Menurut Antariksa (2009), kearifan lokal merupakan unsur bagian dari tradisi-budaya masyarakat suatu bangsa, yang muncul menjadi bagian-bagian yang ditempatkan pada tatanan fisik bangunan (arsitektur) dan kawasan (perkotaan) dalam geografi kenusantaraan sebuah bangsa. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa kearifan lokal merupakan langkah penerapan dari tradisi yang diterjemahkan dalam artefak fisik. Hal terpenting dari kearifan lokal adalah proses sebelum implementasi tradisi pada artefak fisik, yaitu nilai-nilai dari alam untuk mengajak dan mengajarkan tentang bagaimana 'membaca' potensi alam dan menuliskannya kembali sebagai tradisi yang diterima secara universal oleh masyarakat, khususnya dalam berarsitektur. Nilai tradisi untuk menselaraskan kehidupan manusia dengan cara menghargai, memelihara dan melestarikan alam lingkungan.

b. Defenisi Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performanceevaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employe evaluation, rating, efficiencyrating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job*

performance. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya., Berry dan Houston dalam Kasim (1993).

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

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), yang terdiri dari komponen mutu hasil pekerjaan dan sikap dalam bekerja.
2. Ketepatan waktu (*Promptness*), yang terdiri dari komponen tingkat kehadiran dan pemanfaatan waktu luang.
3. Inisiatif (*Inisiative*), yang terdiri dari komponen tingkat inisiatif dan tanggungjawab terhadap pekerjaan.
4. Kecakapan (*capability*), yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan.

5. Komunikasi (*Comunication*), yang terdiri dari komponen kejujuran dalam menyampaikan pendapat dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Mangkunegara (2001) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Bernardin dan Russel (1993), mengatakan pengertian bahwa: “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *output*”. Timpe (1993), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja/untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses

kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Simamora (2003) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily (1992), mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Wahyudi Kumorotomo (1996) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk dapat mengetahui prestasi kerja dan kinerja organisasi.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Pengertian Pegawai adalah Dalam Bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata **pe-** dan **gawai**. **Pe-** adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan **gawai** berarti kerja (tim dosen IKIP Malang 1990).

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja / untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Dimensi yang menjadikan ukuran kinerja menurut nawawi (2000) adalah :

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-

data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai.

B. KERANGKA PIKIR



C. DEFENISI OPERASIONAL

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

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

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

Secara lafdzhiah *Siri'* berarti : Rasa Malu (harga diri), sedangkan *Pacce* atau dalam bahasa Bugis disebut *Pesse* yang berarti : Pedih/Pedas (Keras, Kokoh pendirian). Jadi *Pacce* berarti semacam kecerdasan emosional untuk turut merasakan kepedihan atau kesusahan individu lain dalam komunitas (solidaritas dan empati) Laica Marzuki (1995).

2. *Sipakainga'* (saling mengingatkan),

Sipakainga' artinya: Saling mengingatkan satu sama lain, menghargai nasehat, pendapat orang lain, manerima saran dan kritikan positif dan siapapun atas dasar kesadaran bahwa sebagai manusia biasa tidak luput dari kekhilafan(Sanrego Patawari 2009).

3. *Sipakatau* (saling memuliakan dan memansiakan).

Sipakatau di artikan sebagai saling menghargai, Panggilan *daeng* yang berarti kakak atau panggilan untuk orang yang lebih tua sebagai penghargaan dan saling memuliakan.(Ihyani Malik 2005)

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

1. Kualitas pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kecakapan
5. Komunikasi

D. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah di atas dugaan sementara yaitu:

Ho. nilai-nilai kearifan lokal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kab. Bantaeng.

Ha. Nilai-nilai karifan lokal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kab. Bantaeng.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan pada tanggal 1 Mei – 30 juni 2016 di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Bantaeng, adapun penelitian di lokasi tersebut dalam rangka melakukan penelitian terhadap pengaruh penerapan nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode korelasional adalah penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Adapun keuntungan menggunakan metode ini adalah kemampuannya memberikan bukti nyata mengenai hubungan sebab akibat yang langsung bisa dilihat (Krisyantono, 2006). Peneliti dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam penelitian ini diterapkan melalui metode survei. Survei adalah satu bentuk teknik penelitian dimana informasi

dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan menurut Zikmund (1997).

3. Sumber Data

Adapun sumber data yang di gunakan yaitu:

1) Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yakni sumber data, dari informan yang bersangkutan dengan cara pembagian angket/pengumpulan data.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari survei lapangan dan diperoleh dengan mempelajari bahan-bahan kepustakaan yang berupa buku-buku, literatur-literatur, dokumen-dokumen, laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi yang dapat mendukung kelengkapan data primer.

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai kantor Dinas dan Pencatatan Sipil kab. Bantaeng dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 25 orang. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2006).

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 Bantaeng. Dan populasinya adalah sebanyak 25 orang

D. Teknik Pengumpulan Data

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

a. Penelitian Lapangan

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

1. Observasi, yaitu suatu kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh panca indera.
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.
3. Dokumentasi yaitu, penyediaan dokumen-dokumn dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari kalangan, tulisan, wasiat, buku, aturan perundang-undangan, dan lain lain.

b. 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:

1. Jawaban **Sangat tidak setuju** mendapat skor 1.
2. Jawaban **Tidak setuju** mendapat skor 2.
3. Jawaban **Kurang setuju** mendapat skor 3.
4. Jawaban **Setuju** mendapat skor 4.
5. Jawaban **Sangat setuju** mendapat skor 5.

E. Teknik Analisis Data

a) Teknik yang di gunakan dalam metode penelitian ini adalah:

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.

c) Menganalisis data dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif.

d) Kemudian di hitung dengan rumus sebagai berikut:

Rumus presentasi skor untuk setiap indikator adalah :

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

Tabel 7. Scoring nilai responden.

No	Keterangan	Skoring	Presentase
1	Sangat rendah	0-20	20%
2	Rendah	20-40	40%
3	Sedang	41-60	60%
4	Tinggi	61-80	80%
5	Sangat tinggi	81-100	100%

F. Pengembangan Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,30$. Butir pertanyaan dikatakan valid jika angka r lebih besar dari 0,30 (Masrun dalam Sugiyono, 2013).

2) 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.

Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Objek Penelitian

1) Sejarah Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kab. Bantaeng.

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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil kab. Bantaeng.

1. Visi Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil kab. Bantaeng.

“ Tertib administrasi Kependudukan dengan Pelayanan Prima”

2. Misi:

1) Menyusun kebijakan dalam penyelenggaraan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil untuk mewujudkan tertib administrasi kependudukan.

2) Menyusun database kependudukan sebagai dasar perencanaan pembangunan daerah.

3) Mengoptimalkan pranata hukum, kelembagaan dan peran serta masyarakat yang mendukung proses pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dan pengelolaan informasi kependudukan guna memberikan kepastian dan perlindungan sesuai hak-hak penduduk di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

- 4) Mewujudkan standar pelayanan guna memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
- 5) Mengoptimalkan pengelolaan data hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil dengan dukungan peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana sehingga dapat menyediakan informasi kependudukan secara lengkap, akurat dan untuk memenuhi kepentingan publik dan pembangunan.

3) Struktur Organisasi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab. Bantaeng.





B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pengambilan sampel yang dilakukan penulis di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng yaitu sampel jenuh dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng sebanyak 25 orang.

Adapun karakteristik pegawai atau responden sebagai berikut:

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 25 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1.	Laki-laki	14 Responden	56%
2.	Perempuan	11 Responden	44%
	Total	25 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel nominal di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin untuk Laki-laki yaitu sebanyak 14 responden dengan presentasi 56%, sedangkan jenis kelamin Perempuan hanya 11 responden dengan presentasi 44%.

Tabel 2 Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	20-29 tahun	1 Responden	4%
2.	30-39 tahun	4 Responden	16%
3.	40-49 tahun	9 Responden	36%
4.	50-59 tahun	11 Responden	44%
	Total	25 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel interval mengemukakan tentang usia responden, yang paling mendominasi yaitu pada usia 50-59 tahun adalah sebanyak 11 responden dengan presentasi 44% dengan total responden sebanyak 25 responden. Kemudian, dengan usia 40-49 tahun berjumlah 9 respondendengan presentasi 36%, untuk usia 30-39 tahun sebanyak 4 responden dengan presentasi 16%, Sedangkan untuk usia 50-59 tahun sebanyak 6 responden dengan presentasi 9%.

Tabel 3 Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
1.	SLTA	7 Responden	28%
2.	S1	13 Responden	52%
3.	S2	5 Responden	20%
	Total	25 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel ordinal mengenai pendidikan responden dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak yaitu SLTA yang berjumlah 7 responden dengan presentasi 28%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 13 responden dengan presentasi 52% pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 responden dengan presentasi 20%.

C. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

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

lokal Lokal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng.

1. Variabel Nilai-nilai Kearifan

a) *Siri' na Pacce*.

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

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat merasakan kepedihan	3	12%
2	Merasakan kepedihan	17	68%
3	Kurang merasakan kepedihan	2	8%
4	Tidak merasakan kepedihan	2	%
5	Sangat tidak merasakan kepedihan	1	4%
	Total	25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat di simpulkan dalam indikator *Siri' na pacce* yang mendominasi yaitu “merasakan kepedihan” sebanyak 17 orang dengan presentase 68%, sedangkan yang menjawab “sangat merasakan kepedihan” sebanyak 3 orang dengan presentase 12%, sedangkan yang menjawab “kurang merasakan kepedihan” sebanyak 2 orang dengan presentase 8%, sedangkan yang menjawab “tidak merasakan kepedihan” sebanyak 2 orang dengan presentase 8%

dan yang menjawab “sangat tidak merasakan kepedihan” sebanyak 1 orang atau dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai turut merasakan kepedihan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa para pegawai menerapkan nilai-nilai kearifan yang masih melekat yaitu seperti turut merasakan kepedihan yang di rasakan 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.

Siri’ na pace adalah nilai-nilai kearifan lokal yang artinya malu untuk melakukan kesalahan dan merasakan kepedihan orang lain. Dalam melakukan pelayanan apakah para pegawai turut merasakan kesusahan individu dalam melakukan pengurusan. Untuk mengetahui pendapat responden tentang turut merasakan kepedihan individu dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Indikator *siri' na pace*. Tanggapan responden tentang turut merasakan kesusahan individu.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat merasakan kesusahan individu	5	20%
2	Merasakan kesusahan individu	15	60%
3	Kurang merasakan kesusahan individu	3	12%
4	Tidak merasakan kesusahan individu	1	4%
5	Sangat tidak merasakan kesusahan individu	1	4%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disimpulkan dalam indikator *Siri' na pacce'* yang mendominasi yaitu “merasakan kesusahan individu” sebanyak 15 orang dengan presentase 60%, sedangkan yang menjawab “sangat merasakan kesusahan individu” sebanyak 5 orang dengan presentase 20%, sedangkan yang menjawab “kurang merasakan” sebanyak 3 orang dengan presentase 12%, sedangkan yang menjawab “tidak merasakan kesusahan individu” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak merasakan kesusahan individu” sebanyak 1 orang atau dengan presentase 4%.

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

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

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat saling mengingatkan satu sama lain	13	52%
2	Saling mengingatkan satu sama lain	6	24%
3	Kurang mengingatkan satu sama lain	4	16%
4	Tidak mengingatkan satu sama lain	1	4%
5	Sangat tidak tidak mengingatkan satu sama lain	1	4%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer dtolah, 2016

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat di simpulkan dalam indikator *Sipakainga'* yang mendominasi yaitu “sangat saling mengingatkan satu sama lain” sebanyak 13 orang dengan presentase 52%, sedangkan yang menjawab “saling mengingatkan satu sama lain” sebanyak 6 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang menjawab “kurang mengingatkan satu sama lain” sebanyak 4 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “tidak mengingatkan satu sam lain” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak mengingatkan satu sama lain” sebanyak 1 orang atau dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai saling mengingatkan satu sama lain dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner beberapa faktor yang mempengaruhi banyaknya responden menjawab “sangat saling mengingatkan satu sama 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 saling 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 di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng. Para masih memegang teguh prinsip nilai-nilai kearifan lokal sebagai komitmen dalam melakukan pekerjaan.

Sipakainga' adalah nilai-nilai kearifan lokal yang artinya saling mengingatkan satu sama lain dan menghargai pendapat ataupun saran yang di berikan orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari masyarakat masih menjadikan nilai-nilai kearifan lokal sebagai aturan tidak tertulis dalam berperilaku. Untuk mengetahui apakah dalam melakukan pelayanan para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng apakah menerapkan nilai-nilai kearifan lokal yaitu saling mengingatkan satu sama lain atau "sipakainga" dan saling menghargai pendapat orang lain. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang saling menghargai pendapat orang lain dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Indikator *sipakainga'*. Tanggapan responden tentang saling menghargai pendapat orang lain.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat saling menghargai pendapat orang lain	15	60%
2	Saling menghargai pendapat orang lain	5	24%
3	Kurang menghargai pendapat orang lain	0	0%
4	Tidak menghargai pendapat orang lain	4	16%
5	Sangat tidak menghargai pendapat orang lain	1	4%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat di simpulkan dalam indikator *Sipakainga'* tanggapan responden tentang saling menghargai pendapat orang lain yang mendominasi yaitu “sangat saling menghargai pendapat orang lain” sebanyak 15 orang dengan presentase 60%, sedangkan yang menjawab “saling menghargai pendapat orang lain” sebanyak 5 orang dengan presentase 20%, sedangkan yang menjawab “kurang menghargai pendapat orang lain” tidak ada dengan presentase 0% sedangkan yang menjawab “tidak menghargai pendapat orang lain” sebanyak 4 orang dengan presentase 16% dan yang menjawab “sangat tidak menghagai pendapat orang lain” sebanyak 1 orang atau dengan presentase 4%.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu para pegawai saling menghargai pendapat orang lain. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner 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 8. Indikator *Sipakatau*. Tanggapan responden tentang saling menghargai satu sama lain.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat saling menghargai satu sama lain	14	56%
2	Saling menghargai satu sama lain	6	24%
3	Kurang menghargai menghagai satu sama lain	1	4%
4	Tidak menghargai satu sama lain	3	12%
5	Sangat tidak menghagai satu sama lain	1	4%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat di simpulkan dalam indikator *Sipakatau* yang mendominasi yaitu “sangat saling menghargai satu sama lain” sebanyak 14 orang dengan presentase 56%, sedangkan yang menjawab “saling menghargai satu sama lain” sebanyak 6 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang menjawab “kurang menghargai satu sama lain” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%, sedangkan yang menjawab “tidak menghargai satu sama lain” sebanyak 3 orang dengan presentase 12% dan yang menjawab “sangat tidak menghargai satu Sama lain” sebanyak 1 orang atau dengan presentase 4%.

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 Bantaeng 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 Bantaeng menjadi lebih baik. Hal tersebut menjadi salah satu faktor tingginya responden menjawab “sangat saling menghargai satu sama lain”.

Sipakatau adalah nilai-nilai kearifan lokal yang berarti saling memuliakan satu sama lain, nilai-nilai kearifan lokal *sipakatau* megarkan masyarakat dalam

kehidupan sehari-hari untuk saling memuliakan orang lain. Saling memuliakan satu sama lain adalah para pegawai tidak di batasi oleh umur bahwa yang lebih tua yang lebih tau semua hal dan akan tetapi saling memuliakan walaupun antara yang lebih tua dan yang lebih muda. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang saling memuliakan satu sama lain dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Indikator *Sipakatau*. Tanggapan responden tentang saling memuliakan satu sama lain.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat memuliakan satu sama lain	12	48
2	Saling memuliakan satu sama lain	8	32
3	Kurang memuliakan satu sama lain	2	8
4	Tidak memuliakan satu sama lain	2	8
5	Sangat tidak memuliakan satu sama lain	1	4
	Total	25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat di simpulkan dalam indikator *Sipakatau* yang mendominasi yaitu “sangat memuliakan satu sama lain” sebanyak 12 orang dengan presentase 48%, sedangkan yang menjawab “saling memuliakan satu sama lain” sebanyak 8 orang dengan presentase 32%, sedangkan yang menjawab “kurang memuliakan satu sama lain” sebanyak 2 orang dengan presentase 8%, sedangkan yang menjawab “tidak memuliakan satu sama lain” sebanyak 2 orang dengan presentase 8% dan yang menjawab “sangat tidak memuliakan satu sama lain” sebanyak 1 orang atau dengan presentase 4%.

Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa banyaknya responden menjawab “sangat 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 Bantaeng 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 Bantaeng menjadi lebih baik.

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

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

$$\text{Nilai-nilai kearifan lokal} = \frac{604}{750} \times 100 = 80,533$$

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 Bantaeng di dapatkan nilai

rata-rata 80% 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 kab. Bantaeng masuk dalam kategori “sangat tinggi” berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng. Hal ini sebabkan oleh, para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng masih memegang teguh dan menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal dalam bekerja ataupun berinteraksi dengan masyarakat.

2. Variabel Kinerja Pegawai

a. Kualitas Pekerjaan.

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

Tabel 10. Indikator kualitas pekerjaan. Tanggapan responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh pertimbangan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	6	24%
2	Setuju	15	60%
3	Kurang setuju	3	12%
4	Tidak setuju	1	4%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat di simpulkan dalam indikator kualitas pekerjaan yang mendominasi yaitu jawaban “setuju” sebanyak 15 orang dengan presentase 60%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 6 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 3 orang dengan presentase 12%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak ada.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian ini yaitu para pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh pertimbangan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi banyaknya responden yang menjawab “setuju” karena setiap pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng sangat jarang melakukan kesalahan kesalahan yang di lakukan oleh pegawai, pegawai juga di tempatkan 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.

Hal ini di maksudkan supaya masyarakat juga merasa bahwa hasil pekerjaan yang di lakukan oleh para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan

Sipil Kabupaten Bantaeng sudah cukup baik dan berdasarkan sistemnya, masyarakat juga terpuaskan dengan hasil pekerjaan para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng.

Kualitas pekerjaan adalah faktor pendukung kesuksesan sebuah organisasi, untuk mencapai kualitas pekerjaan maka pegawai di tuntut untuk memiliki skill yang sesuai dengan bidangnya. Apakah para pegawai sudah bekerja sesuai dengan skill yang dimiliki. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang skill yang dimiliki oleh para pegawai sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan.

Tabel 11. Indikator kualitas pekerjaan. Tanggapan responden tentang skill yang dimiliki oleh para pegawai sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat sesuai	4	16%
2	Sesuai	17	68%
3	Kurang sesuai	3	12%
4	Tidak sesuai	1	4%
5	Sangat tidak sesuai	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 11 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator kualitas pekerjaan yang mendominasi yaitu jawaban “sesuai” sebanyak 17 orang dengan presentase 68%, sedangkan yang menjawab “sangat sesuai” sebanyak 4 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “kurang sesuai” sebanyak 3 orang dengan presentase 12%, sedangkan yang menjawab “tidak sesuai” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak sesuai” tidak di dapati.

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 “sesuai” karena para pegawai sudah di tempatkan berdasarkan skill yang di miliki 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.

Kualitas pekerjaan di tentukan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu para pegawai melakukan pekerjaan dengan cekatan. Dalam melakukan pekerjaan para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng di tuntut untuk cekatan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan misalkan dalam penyelesaian kartu keluarga atau kk yang cenderung rumit dapat di selesaikan dengan mudah dan waktu yang cukup singkat. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Indikator kualitas pekerjaan. Tanggapan responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat cekatan	6	24%
2	Cukup cekatan	17	68%
3	Kurang cekatan	2	8%
4	Tidak cekatan	0	0%
5	Sangat tidak cekatan	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 12 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator kualitas pekerjaan tanggapan responden tentang mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan cekatan yang mendominasi yaitu jawaban “cukup cekatan” sebanyak 17 orang dengan presentase 68%, sedangkan yang menjawab “sangat cekatan” sebanyak 6 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang menjawab “kurang cekatan” sebanyak 2 orang dengan presentase 8%, sedangkan yang menjawab “tidak cekatan” dan yang menjawab “sangat tidak cekatan” tidak di dapati.

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 tuntut 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 Bantaeng dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Indikator ketepatan waktu. Tanggapan responden kecepatan penyusunan rencana kerja.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat cepat	6	24%
2	Cukup cepat	15	60%
3	Kurang cepat	4	16%
4	Tidak cepat	0	0%
5	Sangat tidak cepat	0	0%
	Total	25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 13 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator ketepatan waktu. Tanggapan responden tentang kecepatan penyusunan rencana kerja yang mendominasi yaitu jawaban “cukup cepat” sebanyak 15 orang dengan presentase 60%, sedangkan yang menjawab “sangat cepat” sebanyak 6 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang menjawab “kurang cepat” sebanyak 4 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “tidak cepat” dan yang menjawab “sangat tidak cepat” tidak di dapati.

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 reponden menjawab “cukup cepat” karena sistem kerja para pegawai sudah cukup baik 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 ditetapkan para pegawai di tuntut 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.

Selain hal di atas para pegawai juga dapat melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat karena, para pegawai sudah di berikan tugas masing-masing dan berdasarkan keahliannya masing-masing, ketersediaan alat atau media *feedback* untuk menampung keluhan dan saran masyarakat sehingga perbaikan pelayanan kecepatan waktu dapat di pangkas yang sebelumnya di kerjakan selama 3 hari bisa menjadi dua hari saja. Hal ini membuat sistem pelayanan pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng cukup cepat yang awalnya masyarakat merasakan pengurusan yang lama bisa sampai 3 hari sampai 1 minggu menjadi lebih cepat dapat selesai dalam satu atau tiga hari.

Ketepatan dan kecepatan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan adalah faktor pendukung ketepatan waktu organisasi dalam melakukan pencapaian targetnya. Untuk mengetahui tanggapan tanggapan responden tentang cepat dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Indikator ketepatan waktu. Tanggapan responden tentang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat cepat	5	20%
2	Cepat	17	68%
3	Kurang cepat	3	12%
4	Tidak cepat	0	0%
5	Sangat tidak cepat	0	0%
	Total	25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 14 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator ketepatan waktu. Tanggapan responden tentang kecepatan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat yang mendominasi yaitu jawaban “cepat” sebanyak 17 orang dengan presentase 68%, sedangkan yang menjawab “sangat cepat” sebanyak 5 orang dengan presentase 20%, sedangkan yang menjawab “kurang cepat” sebanyak 3 orang dengan presentase 12%, sedangkan yang menjawab “tidak cepat” dan yang menjawab “sangat tidak cepat” tidak di dapati.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu kecepatan tanggapan responden tentang pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya reponden menjawab “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 dapat cepat terselesaikan.

Dalam sebuah organisasi yang menjadi permasalahan salah satunya yaitu hasil kerja yang di capai, pencapaian target organisasi tergantung dari hasil kerja yang di capai oleh para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banteng. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang hasil kerja yang di capai dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Indikator ketepatan waktu. Tanggapan responden tentang hasil kerja yang di capai.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	4	16%
2	Setuju	17	68%
3	Kurang setuju	4	16%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 15 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator ketepatan waktu. Tanggapan responden tentang ketepatan hasil kerja yang di capai yang mendominasi yaitu jawaban “setuju” sebanyak 17 orang dengan presentase 68%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 4 orang dengan presentase

16%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak di dapati.

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 memengaruhi tingginya reponden 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 Bantaeng 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 satu permasalahan dalam pekerjaannya untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Dalam melakukan pekerjaan para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng apakah mampu meberikan 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 Bantaeng dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Indikator inisiatif. Tanggapan responden tentang para pegawai mampu memberikan solusi terhadap suatu masalah.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat mampu memberikan solusi	7	28%
2	Mampu memberikan solusi	15	68%
3	Kurang mampu memberikan solusi	2	8%
4	Tidak mampu memberikan solusi	1	4%
5	Sangat tidak mampu memberikan solusi	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 15 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator inisiatif. Tanggapan responden tentang mampu memberikan solusi terhadap suatu permasalahan yang mendominasi yaitu jawaban “mampu memberikan solusi” sebanyak 15 orang dengan presentase 60%, sedangkan yang menjawab “sangat mampu memberikan solusi” sebanyak 7 orang dengan presentase 28%, sedangkan yang menjawab “kurang mampu memberikan solusi” sebanyak 2 orang dengan presentase 8%, sedangkan yang menjawab “tidak mampu memberikan solusi” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% dan yang menjawab “sangat tidak mampu memberikan solusi” tidak di dapati.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu tanggapan responden tentang mampu memberikan solusi terhadap suatu permasalahan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya reponden menjawab “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 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 Bantaeng.

Dalam menghadapi suatu permasalahan dalam sebuah organisasi para pegawainya di tuntut untuk mampu memberikan ide dan pola pikir untuk menyelesaikan masalah, dan dalam menyelesaikan permasalahan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng apakah para pegawai mampu memberikan ide dan pola pikirnya untuk menyelesaikan berbagai permasalahan administrasi yang terjadi di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan para pegawai menyampaikan ide-ide dan pola pikir dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Indikator inisiatif. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai menyampaikan ide-ide dan pola pikir.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	6	24%
2	Setuju	18	72%
3	Kurang setuju	1	4%
4	Tidak setuju	0	0%
5	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 17 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator inisiatif. Tanggapan responden tentang mampu menyampaikan ide-ide dan pola pikir yang mendominasi yaitu jawaban “setuju” sebanyak 18 orang dengan presentase 72%, sedangkan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 6 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%, sedangkan yang menjawab “tidak setuju” dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak di dapati.

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

Kesuksesan sebuah organisasi diukur oleh kemampuan pegawai untuk berinisiatif menyelesaikan suatu pekerjaan lebih dari yang di berikan sehingga pencapaian kinerja dapat tercapai lebih dari target. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 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	6	24%
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan	13	52%
3	Kurang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan	6	24%
4	Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan	0	0%
5	Sangat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 18 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator inisiatif. Tanggapan responden tentang mampu memberikan solusi terhadap suatu permasalahan yang yang mendominasi yaitu jawaban “mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan” sebanyak 13 orang dengan presentase 52%, sedangkan yang menjawab “sangat mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di berikan” sebanyak 6 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang

menjawab “kurang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang berikan” sebanyak 6 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang menjawab “tidak mampu” dan yang menjawab “sangat tidak mampu” tidak di dapati.

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 koesioner dapat di ketahui bahwa hal-hal yang mempengaruhi tingginya reponden menjawab “mampu menyelesaikan lebih dari yang di berikan” yaitu karena para pegawai di tuntut 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 kerja

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 Bantaeng mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat. Dalam melakukan pekerjaan para pegawai di Kantor Dinas Kependuduka dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng apakah mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan pegawai menyelesaikan secara tepat dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 19. Kecakapan kerja. Tanggapan responden tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat tepat	9	36%
2	Tepat	15	60%
3	Kurang tepat	1	4%
4	Tidak tepat	0	0%
5	Sangat tidak tepat	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 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 15 orang dengan presentase 60%, sedangkan yang menjawab “sangat tepat” sebanyak 9 orang dengan presentase 36%, sedangkan yang menjawab “kurang tepat” sebanyak 1 orang dengan presentase 4%, sedangkan yang menjawab “tidak tepat” dan yang menjawab “sangat tidak tepat” tidak di dapati.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner dapat di ketahui bahwa yang memperngaruhi tingginya jawaban responden tentang “tepat” yaitu karena para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng 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.

Kecakapan para pegawai adalah salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan secara benar, apakah kecakapan kerja para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng sudah cakap dan benar dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara benar dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Kecakapan. Tanggapan responden tentang para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya secara benar.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat benar	4	14%
2	Benar	21	89%
3	Kurang benar	0	0%
4	Tidak benar	0	0%
5	Sangat tidak benar	0	0%
	Total	25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 20 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator kecakapan kerja. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara benar yang mendominasi yaitu jawaban “benar” sebanyak 21 orang dengan presentase 89%, sedangkan yang menjawab “sangat benar” sebanyak 4 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menjawab “kurang benar”, “tidak setuju”, dan yang menjawab “sangat tidak benar” tidak di dapati.

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 tetapkan, sehingga permasalahan dalam pekerjaan dapat terselesaikan dengan benar. Beberapa hal tersebut menjadi pengaruh terbesar mengapa reponden menjawab “benar” sangat tinggi.

Pelanggaran dalam bekerja para pegawai dalam suatu organisasi dapat teratasi dengan kemampuan pegawai bekerja secara prosedur yang berlaku. Para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng sudah mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam melakukan pekerjaan para pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk mendapatkan keakuratan data dan validnya data kependudukan sehingga para pegawai selalu melakukan pekerjaan berdasarkan prosedur yang berlaku. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Indikator kecakapan. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat sesuai	6	24%
2	Sesuai	17	68%
3	Kurang sesuai	2	8%
4	Tidak sesuai	0	0%
5	Sangat tidak sesuai	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 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 17 orang dengan presentase 68%, sedangkan yang menjawab “sangat sesuai” sebanyak 6 orang dengan presentase 24%, sedangkan yang menjawab “kurang sesuai” sebanyak 2 orang dengan presentase 8%, sedangkan yang menjawab “tidak sesuai” dan yang menjawab “sangat tidak sesuai” tidak di dapati.

Hal-hal yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu tanggapan responden tentang kemampuan para pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian koesioner hal-hal yang mempengaruhi tingginya jawaban responden “sesuai” yaitu karena para pegawai melakukan semua pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku contoh kecilnya yaitu tidak ada yang dapat menyerobot antrian pengurusan dan harus mendahulukan orang yang lebih dahulu datang dan tidak mengenal keluarga ataupun kerabat dan teman, walaupun tidak semua pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan

Catatan sipil Kabupaten bantaeng belakuka hal tersebut tapi berdasarkan observasi yang di lakukan oleh peneliti menunjukkan kurangnya para pegawai yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku. hal-hal tersebut yang mendorong responden banyak menjawab “sesuai”.

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 Bantaeng 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 22. Komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai melakukan komunikasi dengan pegawai lain.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat berkomunikasi	11	44%
2	Berkomunikasi	14	56%
3	Kurang berkomunikasi	0	0%
4	Tidak berkomunikasi	0	0%
5	Sangat tidak berkomunikasi	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 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 14 orang dengan presentase 56%, sedangkan yang

menjawab “sangat berkomunikasi” sebanyak 11 orang dengan presentase 44%, sedangkan yang menjawab “kurang berkomunikasi” , “tidak berkomunikasi” dan yang menjawab “sangat tidak berkomunikasi” tidak di dapati.

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 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.

Selain beberapa hal di atas para pegawai juga melakukan komunikasi dengan masyarakat bertujuan untuk memudahkan masyarakat menyelesaikan pengurusan dan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin meningkat dengan masyarakat merasa tidak lagi merasa bahwa dalam praktik pengurusan ktp,akta kelahiran dan kartu keluarga itu sangat sulit dan berbelit-belit.

Dalam melakukan pelayanan kemampuan pegawai dalam berinteraksi dengan masyarakat adalah salah faktor utama untuk menilai kinerja pegawai, dalam berinteraksi dengan masyarakat para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng sudah mampu berinteraksi dengan masyarakat. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan pegawai dalam berinteraksi dengan masyarakat dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai melakukan interaksi dengan masyarakat.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat berinteraksi	5	20%
2	Berinteraksi	18	72%
3	Kurang berinteraksi	2	8%
4	Tidak berinteraksi	0	0%
5	Sangat tidak berinteraksi	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 23 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai, dalam melakukan interaksi dengan masyarakat yang mendominasi yaitu jawaban “berinteraksi” sebanyak 18 orang dengan presentase 72%, sedangkan yang menjawab “sangat berinteraksi” sebanyak 5 orang dengan presentase 20%, sedangkan yang menjawab “kurang berinteraksi” sebanyak 2 orang dengan presentase 8%, sedangkan yang menjawab “tidak berinteraksi” dan yang menjawab “sangat tidak berinteraksi” tidak di dapati.

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 “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 “berinteraksi”.

Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan masyarakat adalah salah satu faktor utama terciptanya sistem pelayanan yang baik, dalam melakukan komunikasi dengan masyarakat para pegawai sudah mampu melakukan komunikasi dengan masyarakat dan memberikan pelayanan yang baik. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kemampuan pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24. Komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan masyarakat.

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat berkomunikasi	8	32%
2	Berkomunikasi	13	52%
3	Kurang berkomunikasi	3	12%
4	Tidak berkomunikasi	1	4%
5	Sangat tidak berkomunikasi	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 24 di atas menunjukkan bahwa dalam indikator komunikasi. Tanggapan responden tentang kemampuan para pegawai melakukan

komunikasi dengan masyarakat yang mendominasi yaitu jawaban “berkomunikasi” sebanyak 13 orang dengan presentase 52%, sedangkan yang menjawab “sangat berkomunikasi” sebanyak 8 orang dengan presentase 32%, sedangkan yang menjawab “kurang berkomunikasi” sebanyak 3 orang dengan presentase 12%, “tidak berkomunikasi” sebanyak 1 orang dengan presentase 4% 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 “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 “berkomunikasi”.

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

Indikator = Jumlah skor responden

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

$$\text{Kinerja pegawai} = \frac{1.544}{1.875} \times 100 = \mathbf{82,346}$$

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel Y indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai di Kantor Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng di dapatkan nilai rata-rata 82,% 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 Bantaeng masuk dalam kategori “sangat tinggi” berpengaruh di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab. Bantaeng. Hal ini di sebabkan oleh kinerja pegawai yang begitu maksimal dalam bekerja dan menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati yang takut melakukan kesalahan dan menganggap kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan adalah landasan bahwa para pegawai sukses dalam melakukan pekerjaan.

1. Pengujian Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

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, 25 kuesioner yang akan diuji. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 25. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi	r Tabel	Keterangan
Nilai-nilai Kearifan (X)	Item 1	0,927	0,413	Valid
	Item 2	0,859	0,413	Valid
	Item 3	0,875	0,413	Valid
	Item 4	0,930	0,413	Valid
	Item 5	0,918	0,413	Valid
	Item 6	0,901	0,413	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,710	0,413	Valid
	Item 2	0,554	0,413	Valid
	Item 3	0,654	0,413	Valid
	Item 4	0,705	0,413	Valid
	Item 5	0,571	0,413	Valid
	Item 6	0,624	0,413	Valid
	Item 7	0,664	0,413	Valid
	Item 8	0,739	0,413	Valid
	Item 9	0,676	0,413	Valid
	Item 10	0,418	0,413	Valid
	Item 11	0,447	0,413	Valid
	Item 12	0,425	0,413	Valid
	Item 13	0,421	0,413	Valid
	Item 14	0,588	0,413	Valid
	Item 15	0,601	0,413	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan memiliki korelasi yang lebih dari r tabel = 0,374 (nilai r tabel didapatkan dari $n=30$) dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

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 26. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Alpha	Keterangan
Nilai-nilai Kearifan (X)	Item 01	0,788	Reliabel
	Item 02	0,793	Reliabel
	Item 03	0,784	Reliabel
	Item 04	0,771	Reliabel
	Item 05	0,775	Reliabel
	Item 06	0,781	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Item 01	0,725	Reliabel
	Item 02	0,734	Reliabel
	Item 03	0,732	Reliabel
	Item 04	0,728	Reliabel
	Item 05	0,735	Reliabel
	Item 06	0,733	Reliabel
	Item 07	0,728	Reliabel
	Item 08	0,731	Reliabel
	Item 09	0,727	Reliabel
	Item 10	0,741	Reliabel
	Item 11	0,743	Reliabel
	Item 12	0,741	Reliabel
	Item 13	0,742	Reliabel
	Item 14	0,736	Reliabel

	Item 15	0,864	Reliabel
--	---------	-------	----------

Sumber: Data Primer diolah, 2016

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).

Tabel 27. Analisis regresi linear sederhana

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,440	4,634	12,585	,000
	Nilai-nilai Kearifan	,145	,186	780	,443

Sumber: Data Primer diolah, 2016

$$Y = a + bX$$

$$Y = 58,440 + 0,145X$$

Dimana :

X = Nilai-nilai Kearifan

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Berdasarkan pada persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a), yaitu 58.440, artinya apabila nilai-nilai kearifan sama dengan nol, maka nilai-nilai kearifan di kantor dinas kependudukan dan Catatan sipil Kabupaten Bantaeng berpengaruh positif.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel nilai-nilai kearifan (X), yaitu 0,145. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai kearifan berpengaruh positif sehingga dengan adanya nilai-nilai kearifan yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng adalah positif. Berdasarkan hasil observasi dan penelitian kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng di pengaruhi oleh nilai-nilai kearifan hal ini di karenakan setiap pegawai masih memegang teguh prinsip nilai-nilai kearifan lokal yang tertanam dari orang terdahulu, beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi yaitu antara lain pola pikir dan cara pandang setiap pegawai dalam bekerja selalu berdasarkan aturan nilai-nilai yang di jadikan landasannya yaitu nilai-nilai kearifan lokal kemudian para pegawai baru mengacu pada aturan-aturan tertulis yang sudah menjadi aturan tetap para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng.

c. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi hubungan variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Adapun penjelasan dari hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- i. Variabel budaya organisasi (X)

Adapun Hipotesisnya yaitu :

H₀. nilai-nilai kearifan lokal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab. Bantaeng.

H_a. Nilai-nilai karifan lokal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab. Bantaeng.

Tabel 28 Analisis regrensi linear sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.440	4.634		12.585	,000
	Nilai-nilai Kearifan	,145	,186	,160	,780	,443

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi (X) didapatkan t hitung sebesar 0,780 artinya lebih kecil dari t tabel = 1,713 (n-k dengan jumlah 25 sampel dan 2 jumlah variabel). Selain itu, dengan menggunakan nilai signifikansi yang didapatkan dari hasil pengujian yaitu 0,443 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga ***H₀*** di tolak dan menerima ***H_a*** yaitu ada pengaruh nilai-nilai kearifan (X) dengan kinerja pegawai (Y).

d.UJI F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel nilai-nilai kearifan secara bersama-sama berpengaruh dengan variable kinerja pegawai.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₀. nilai-nilai kearifan lokal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab. Bantaeng.

H_a. Nilai-nilai karifan lokal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng.

Adapun hasil dari uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 29. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.899	1	17.899	.608	.443 ^a
	Residual	677.061	23	29.437		
	Total	694.960	24			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 0.608 artinya lebih besar dari F tabel = 2,80 (dengan derajat bebas pembilang k-1 dan derajat penyebut n-k yaitu 25 sampel dan 2 variabel penelitian). Selain itu, dengan menggunakan signifikansi yang didapatkan dari pengujian yaitu sebesar 0,443 artinya besar dari 0,05 sehingga **H₀** di tolak dan menerima **H_a** bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel nilai-nilai kearifan (X) dengan kinerja pegawai (Y).

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel nilai-nilai kearifan menjelaskan variabel kinerja pegawai. Adapun hasil dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 30. Koefiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,160 ^a	,026	-,017	5,426

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasinya sebesar 0,160 atau 16 % mendekati nilai 1. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh nilai-nilai karifan lokal dan kinerja pegawai.

Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,026 artinya bahwa 26% kinerja pegawai dipegaruhi oleh nilai-nilai kearifan lokal. Sedangkan 74% (100% - 100%-26%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui gambaran umum responden mengenai jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki. Adapun

gambaran umum responden mengenai usia yaitu di mana pada usia 50-59 tahun yang paling dominan. Sedangkan untuk gambaran umum responden mengenai pendidikan terakhir yang paling dominan adalah S1. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden dominan berada pada usia produktif dengan pendidikan terakhir S1.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai korelasi yang mendekati nilai 1 yaitu sebesar 0,160 atau 16,0% artinya terdapat pengaruh antara variabel (nilai-nilai kearifan) dengan variabel (kinerja pegawai). Selain itu, didapatkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 26%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 26% variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sedangkan 74% itu di pengaruhi oleh faktor lain.

Adapun hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji F yaitu sebesar 0,608 lebih besar dari F tabel (2,80) dan signifikansi 0,443 artinya lebih besar dari 0,05 sehingga variabel nilai-nilai kearifan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai.

Sehingga hipotesis dalam penelitian ini di terima yaitu nilai-nilai kearifan mempunyai pengaruh dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel X indikator nilai-nilai kearifan dapat disimpulkan bahwa indikator nilai-nilai kearifan di dapatkan nilai rata-rata 80,533 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Jumlah skor ideal

$$\text{Nilai-nilai kearifan lokal} = \frac{604}{750} \times 100 = \mathbf{80,533}$$

Berdasarkan skoring di atas, dapat di simpulkan bahwa indikator pengaruh nilai-nilai kearifan lokal di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten bantaeng mendapatkan skor 80,533 atau berada dalam kategori “sangat tinggi” berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan sipil kabupaten Bantaeng. Hal ini sebabkan oleh, para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng masih memegang teguh dan menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal dalam bekerja ataupun berinteraksi dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti, ada beberapa faktor yang mempengaruhi mengapa mengapa “sangat tinggi” pengaruh nilai-nilai kearifan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng hal ini di sebabkan karena nilai-nilai kearifan yang tertanam dari nenek moyang atau orang terdahulu masyarakat kabupaten Bantaeng masih sangat melekat dalam diri setiap masyarakat maupun dalam diri setiap para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng, inilah yang menjadi acuan para pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga para pegawai selalu mengedapankan aspek nilai-nilai kearifan lokal karena terdapat manfaat yang sangat baik dalam menunjang kinerja para pegawai sehingga pengaruh nilai-nilai kearifan lokal “sangat tinggi”.

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel Y indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata 82,346 atau berada dalam kategori sangat tinggi.

Jumlah skor ideal

$$\text{Kinerja pegawai} = \frac{1.544}{1.875} \times 100 = \mathbf{82,346}$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Bantaeng memperoleh skor 82,346 atau dalam kategori “sangat tinggi” berpengaruh di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng. Hal ini disebabkan oleh kinerja pegawai yang begitu maksimal dalam bekerja dan menjalankan pekerjaan dengan sepuh 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 dilakukan oleh peneliti di dapat 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 Bantaeng “sangat tinggi” Karena nilai-nilai kearifan lokal yang masih di pegang teguh oleh masyarakat Bantaeng dan para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng 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 di lakukan 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 Bantaeng.



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 Bantaeng, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel nilai-nilai kearifan(X) didapatkan t hitung sebesar 0,780 artinya lebih kecil dari t tabel = 1,713(n-k dengan jumlah 25 sampel dan 2 jumlah variabel). Selain itu, dengan menggunakan nilai signifikansi yang didapatkan dari hasil pengujian yaitu 0,443 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 di tolak dan menerima H_a yaitu ada nilai-nilai kearifan lokal(X) dengankinerja pegawai(Y). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh nilai-nilai kearifan di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng
2. Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel kinerja pegawai di ketahui bahwa F hitung sebesar 0,608 artinya lebih besar dari F tabel = 2,80 (dengan derajat bebas pembilang k-1 dan derajat penyebut n-k yaitu 25 sampel dan 2 variabel penelitian. Selain itu, dengan menggunakan signifikansi yang didapatkan dari pengujian yaitu sebesar 0,443 artinya besar dari 0,05 sehingga H_0 di tolak dan menerima H_a bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara nilai-nilai kearifan (X) dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh nilai nilai kearifan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan sipil kabupaten Bantaeng.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai korelasinya sebesar 0,160 atau 16,0% mendekati nilai 1. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantaeng.
4. Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel X indikator nilai-nilai kearifan dapat disimpulkan bahwa indikator nilai-nilai kearifan di dapatkan nilai rata-rata 80,533. di dapatkan dari penjumlahan keseluruhan variabel X

Jumlah skor ideal

$$\text{Nilai-nilai kearifan lokal} = \frac{604}{750} \times 100 = 80,533$$

Berdasarkan skoring di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Bantaeng dapat dikatakan tinggi.

5. Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel Y indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai di dapatkan nilai rata-rata 82,346 di dapatkan dari hasil penjumlahan keseluruhan variabel Y

Jumlah skor ideal

$$\text{Kinerja pegawai} = \frac{1.544}{1.875} \times 100 = 82,346$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator pengaruh nilai-nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantaeng dapat di katakan sangat tinggi.

B. SARAN

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banateng para pegawai harus lebih mengedepankan aspek nilai-nilai kearifan lokal supaya lebih efisien dalam melakukan pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andi M. Akhmar dan Syarifuddin, 2007. *Mengungkap Kearifan Lingkungan Sulawesi Selatan*.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Ayatroehadi. 1986. *Kepribadian Budaya Bangsa : Local Genius*. PT Dunia Pustaka Jaya : Jakarta
- Ataupah, 2004, *Peluang Pemberdayaan Kearifan Lokal Dalam Pembangunan Kehutanan*. Kupang
- 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.
- Ihyani Malik, 2015, *Budaya Organisasi Pemerintahan*, Yogyakarta: Leutika Nouvalitera
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Keraf, S. A.2002.*Etika Lingkungan*, Pn. Buku Kompas, Jakarta

- Krisyanto, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenade Group
- Kumorotomo, Wahyudi, Purwanto, Erwan Agus.2005.*Aggaran Berbasis Kinerja, Konsep & Aplikasinya*.Yogyakarta : MAP UGM
- Mohamad Laica Marzuki, *Siri'* : Bagian Dari Kesadaran Hukum Rakyat Bugis-Makassar, (Bandung: Universitas Padjajaran, 1995), hlm. 214.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Muhammad idris, 2014, *Etika Birokrasi Berbais Kearifan Lokal Dalam Pelayanan Publik di Kabupaten Gowa* : Dikti.
- Muhammad idris, *Burecracu Ethic Based On Publick Servis Wisdom and Gowa* *Meditteranean Journal of Social Sciences* ISSN 20039-9340 (Print) ISSN 2039-2117 (Online)
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Sibarani, 2012. *Kearifan Lokal:Nilai-nilai kearifan* Jakarta : Refika Aditama
- Djokosanto moeljono, 2005. *Culture Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Poerwadarminta, W.L.S. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Revisi*. Yogyakarta : PT Lingkar Pena Indonesia.

- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta : Raja Gafindo Persada
- Rahyono. Wedatama Widyasastra. 2009. F.X. *Kearifan Budaya dalam Kata*. Jakarta.
- 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. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Maju Mandar
- Sibarani, 2012. *Kearifan Lokal: Hakikat, Peran dan Metode Tradisi Lisan*. Jakarta: Asosiasi Tradisi Lisan.
- Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d*. Bandung: Afabeta
- Suyono Suyatno, 2014 *Revitalisasi kearifan lokal sebagai upaya penguatan Identitas*. Bandung: Afabeta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sanrego Pawatari Artikel, bone, *budaya, Kebudayaan* 2009.

Tika, H Pabundu, 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tim dosen administrasi IKIP Malang. *Pegawai dan Administrasi*, 1990, Malang.

Wibowo, 2014 *Manajemen kinerja*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

Keindonesiaan, dalam internet online Dalam internet online :

<http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/lamanbahasa/artikel/1366> diakses

12 MEI 2016.

<http://pangasuhbuni.com/article/20582/pemulihan-lingkungan-dengan-kearifan-lokal.html>

<http://staff.undip.ac.id/sastra/dhanang/2010/11/22/membangun-masyarakatmadani-berbasis-kearifan-lokal-di-kabupaten-brebes/>

<http://tal4mbur4ng.blogspot.com/2010/07/kearifan-lokal-guna-pemecahan-masalah.html>. Html Diposkan oleh norhandayani di 20.00

