

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN BUDAYA BIROKRASI
TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI ASN
DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMERINTAH
WALIKOTA KOTA DEPOK**

TUGAS AKHIR

OLEH:

**MUH RIVALDY ADE RASWANDI
213402516375**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NASIONAL**

2026

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN BUDAYA BIROKRASI
TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI ASN
DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMERINTAH
WALIKOTA KOTA DEPOK**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai satu syarat untuk memperoleh
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nasional

OLEH:

**MUH RIVALDY ADE RASWANDI
213402516375**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NASIONAL**

2026

LEMBAR PERNYATAAN

Penulis menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa segala pernyataan dalam tugas akhir berjudul :

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN BUDAYA BIROKRASI
TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI ASN
DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMERINTAH
WALIKOTA KOTA DEPOK**

Judul ini adalah gagasan dan hasil penelitian penulis, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Penelitian ini belum pernah diproleh gelar pada universitas dan prodi lain. Penulis menjadi penanggungjawab sepenuhnya bila terjadi kesalahan dalam tugas akhir



Jakarta



Muhammad Rivaldy Ade Raswandi

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN BUDAYA BIROKRASI TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI ASN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMERINTAH WALIKOTA KOTA DEPOK

Nama Mahasiswa : Muh Rivaldy Ade Raswandi

Nomor Pokok Mahasiswa : 213402516375

Program Studi : Manajemen



LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN BUDAYA BIROKRASI TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI ASN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMERINTAH WALIKOTA KOTA DEPOK

Nama mahasiswa : Muh Rivaldy Ade Raswandi

Nomor Pokok Mahasiswa : 213402516375

Program Studi : Manajemen



ABSTRAK
PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN BUDAYA BIROKRASI
TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI ASN
DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMERINTAH
WALIKOTA KOTA DEPOK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan budaya birokrasi terhadap profesionalisme Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei terhadap 109 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai ASN dengan nilai t hitung $12,525 > 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima, pelatihan (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $12,271 > 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima, serta budaya birokrasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $11,815 > 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H3 diterima. kompetensi, pelatihan, dan budaya birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai ASN, sehingga diperlukan strategi peningkatan kompetensi, penyelenggaraan pelatihan yang terarah dan berkelanjutan, serta penguatan budaya birokrasi yang berlandaskan nilai integritas, disiplin, dan orientasi pelayanan publik guna meningkatkan profesionalisme pegawai ASN secara berkesinambungan.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan, Budaya Birokrasi, Profesionalisme Pegawai ASN.

ABSTRAC

THE INFLUENCE OF COMPETENCY, TRAINING, AND BUREAUCRATIC CULTURE ON THE PROFESSIONALISM OF ASN EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OF THE MAYOR'S GOVERNMENT OF DEPOK CITY

This study aims to analyze the effect of competence, training, and bureaucratic culture on the professionalism of Civil Servants (ASN) at the Department of Population and Civil Registration of Depok City using a quantitative approach through a survey method of 109 respondents and analyzed using multiple linear regression with SPSS. This research is motivated by the importance of improving the quality of human resources in order to achieve optimal public service performance. The results show that competence (X1) has a positive and significant effect on the professionalism of ASN employees, as indicated by a t-value of $12.525 > 1.984$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H1 is accepted; training (X2) also has a positive and significant effect with a t-value of $12.271 > 1.984$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H2 is accepted; and bureaucratic culture (X3) has a positive and significant effect with a t-value of $11.815 > 1.984$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H3 is accepted. competence, training, and bureaucratic culture have a positive and significant effect on the professionalism of ASN employees; therefore, strategies to enhance competence, implement well-directed and continuous training programs, and strengthen a bureaucratic culture based on integrity, discipline, and public service orientation are necessary to sustainably improve the professionalism of ASN employees.

Keywords: Competence, Training, Bureaucratic Culture, ASN Employee Professionalism.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.wb.

Dengan ini Penulis mengucapkan Alhamdulillah, segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat hingga pada akhirnya karena atas petunjuk dan pertolongannya penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Budaya Birokrasi Terhadap Profesionalisme Pegawai ASN di Pemerintah Walikota Depok”. Menimbang Kajian ini untuk mencapai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen, Bidang Konsentrasi Sumberdaya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional. Kajian ini juga salah satu bentuk dukungan dari banyak pihak, dalam hal ini penulis mengucapkan terimakasih dengan rasa hormat kepada semua pihak yang membantu :

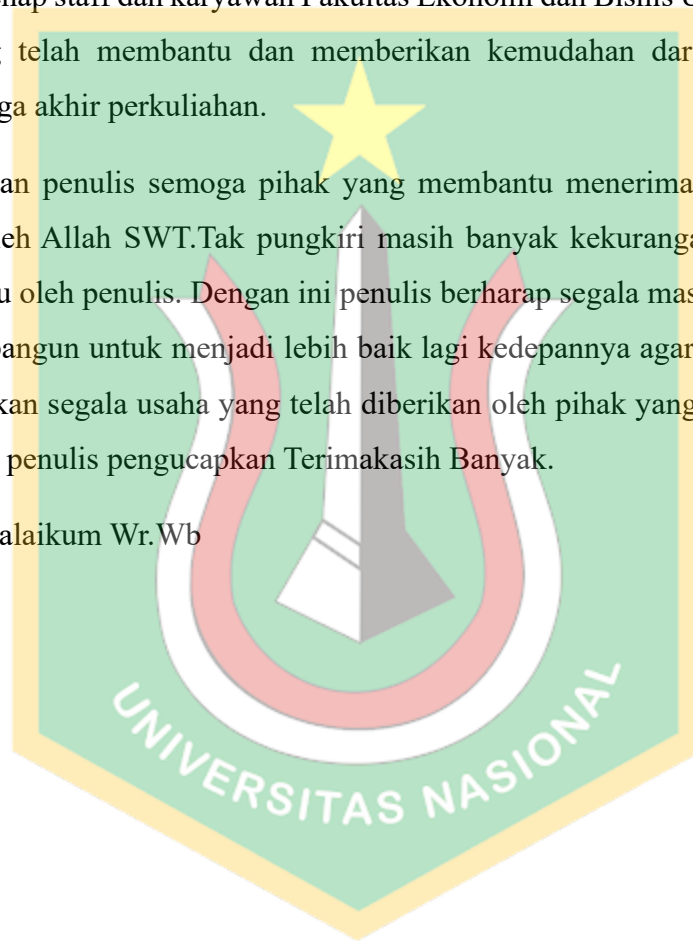
1. Bapak Dr. Drs. El Amry Bermawi Putera, M.A. selaku Rektor Universitas Nasional.
2. Bapak Prof. Dr. Edi Sugiono, S.T., S.E., M.M. selaku Wakil Rektor dan Plt.Dekan Universitas Nasional serta selaku pembimbing skripsi yang telah berkenan memberikan arahan dan mendukung dalam penulisan skripsi serta memotivasi penulis Dimana akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan.
3. Ibu Dr. Rahayu Lestari, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
4. Ibu Dr. Resti Hardini, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
5. Ibu Dr. Lisa Sarinah, S.E., M.Si.M selaku Dosen Pembimbing yang penulis hormati, yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan membimbing penulis dalam penyusunan tugas akhir. Terimakasih banyak

penulis ucapkan, atas ilmu yang diberikan sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini

6. Segenap jajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional yang telah berkenan membina, memberikan ilmu, dan memberikan dukungan serta menciptakan motivasi belajar yang baik kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Nasional.
7. Segenap staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional yang telah membantu dan memberikan kemudahan dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan.

Besar harapan penulis semoga pihak yang membantu menerima umpan balik yang diberkahi oleh Allah SWT. Tak pungkiri masih banyak kekurangan dalam kajian ini yang ditinjau oleh penulis. Dengan ini penulis berharap segala masukan dan wejangan dapat membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya agar penelitian ini tidak menyianyiakan segala usaha yang telah diberikan oleh pihak yang mendukung. Salam Hormat dari penulis mengucapkan Terimakasih Banyak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRAC</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Kegunaan penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Fungsi Sumber Daya Manusia.....	7
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
B. Profesionalisme Pegawai ASN	9
1. Pengertian Profesionalisme Pegawai ASN.....	9
2. Faktor Profesionalisme ASN.....	10
3. Indikator Profesionalisme ASN.....	11
C. Kompetensi	12
1. Pengertian Kompetensi.....	12
2. Faktor-Faktor Kompetensi.....	13
3. Kompetensi.....	14
D. Pelatihan	16
1. Pengertian Pelatihan.....	16
2. Faktor-Faktor Pelatihan.....	16
3. Indikator Pelatihan.....	17

E.	Budaya Birokrasi	19
1.	Pengertian Budaya Birokrasi	19
2.	Faktor-Faktor Budaya Birokrasi	19
3.	Indikator Budaya Birokrasi	20
F.	Keterkaitan Antar Variabel Penelitian	22
1.	Keterkaitan antara Kompetensi Terhadap Profesionalisme Pegawai	22
2.	Keterkaitan antara Pelatihan Terhadap Profesionalisme Pegawai	22
3.	Keterkaitan antara Budaya Birokrasi Terhadap Profesionalisme Pegawai ...	23
G.	Hasil Penelitian sebelumnya sebagai rujukan	23
H.	Kerangka Analisis	29
I.	Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN		31
A.	Objek Penelitian	31
1.	Sumber Data dan Jenis Data	31
2.	Populasi dan Sampel	32
B.	Metode dan Alat Pengumpulan	33
1.	Survei	33
2.	Angket dan Kuesioner	33
3.	Alat Pengumpulan Data	34
C.	Definisi Operasional Variabel	34
D.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	37
1.	Analisis Deskriptif	37
2.	Analisis Inferensial	37
3.	Analisis Regresi dan Linear Berganda	37
E.	Pengujian Instrumen	38
1.	Uji Validitas	38
2.	Uji Reliabilitas	38
F.	Uji Asumsi Klasik	39
1.	Uji Normalitas	39
2.	Uji Multikolinearitas	39
3.	Uji Heteroskedastisitas	39
G.	Uji Kelayakan Model	40

1. Uji F	40
2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	40
3. Pengujian Hipotesis (Uji t).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Data Penelitian.....	42
2. Karakteristik Responden	44
3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian	48
B. Hasil Uji Kelayakan Instrumen.....	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Realibilitas	54
C. Uji Asumsi Klasik.....	55
1. Uji Normalitas.....	55
2. Uji Multikolinearitas	56
3. Uji Heteroskedastisitas	56
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
E. Uji Kelayakan Model.....	59
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
2. Uji F	60
3. Uji Hipotesis (Uji t).....	60
F. Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Profesionalisme Pegawai ASN	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Instrument Skala Likert.....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Kompetensi	48
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Pelatihan	49
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Budaya Birokrasi	50
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Profesionalisme Pegawai ASN	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Analisis.....	29
Gambar 4.1 Diagram Persentase Jenis Kelamin.....	44
Gambar 4.2 Diagram Persentase Usia	45
Gambar 4.3 Diagram Persentase Tingkat Pendidikan Terakhir.....	46
Gambar 4.4 Diagram Persentase Tingkat Masa Kerja	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Riwayat Hidup	74
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	75
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	81
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda	93

