

**PENGARUH NILAI BUDAYA KERJA BERBASISKAN
KEARIFAN LOKAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SOLOK**

TESIS

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Administrasi Publik
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Magister Administrasi Publik*



OLEH :

SINTA WESTIKA PUTRI

14208035

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

**FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2017

ABSTRACT

Sinta Westika Putri : TM/NIM, 2014/14208035, The Influence of Civilization Work Ability Local Value on Civil Servant Local Sensibility and Motivation to Performance at Civil Service Agency of Solok Regency

Civil Servant is one of important organization government to grow the best quality performance in public service. Motivation variable also significantly influence on the employees performance at civil service agency on Solok Regency. The value of attitude civil servant in working depend on civilization habit which observed through part of civil servant considered about their responsible is only routines. So that, their responsibility seem like forcefulness to themselves due to no motivation variable to make sincerity. The purpose of this research is to determine the influence of civilization work ability value on the civil servant sensibility and motivation at civil service agency of Solok Regency.

The research conducted in Associative research with the object of quantitative approach. Sample was taken as much as 34 employees, wich used Slovin formulation. The instrument and analyst data were used questionnaire and “multiple linear regression analysis”

The result of this analysis have shown that the civilization work ability based on employees local sensibility variable (X1) significantly influence on the employee’s performance (Y) at civil service agency at Solok Regency with contribute as much as 20,1%. Motivation Variable (X2) also significantly influence on the employee’s performance with contributes as much as 20,8%. The civilization work ability local value (X1) and Motivation variable that has the most significant influence on the employee’s performance at civil service agency of Solok Regency with contribute as much as 31,4 %.

Keywords: Work Culture, Local Wisdom, Work Motivation, Job Performance

ABSTRAK

Sinta Westika Putri : TM/NIM, 2014/14208035, Pengaruh Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi pemerintahan terus berupaya meningkatkan prestasi kerja dengan pelayanan yang lebih baik. Dengan meningkatnya prestasi kerja Pegawai maka pelayanan pun akan semakin meningkat. Nilai-nilai dalam sikap dan perilaku Pegawai dalam bekerja tidak terlepas dari budaya lokal yang dibawa individu kedalam budaya kerja sehari-hari. Sebagian PNS menganggap bekerja masih merupakan rutinitas semata sehingga pekerjaan dilakukan terkadang dalam keterpaksaan tanpa adanya motivasi untuk berbuat lebih baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling diambil menggunakan rumus slovin, dari hasil perhitungan diperoleh sampel sebanyak 34 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linier Berganda*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok dengan kontribusi sebesar 20,1%. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok dengan kontribusi sebesar 20,8%. Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok dengan kontribusi sebesar 31,4%.

Kata kunci: *Budaya Kerja, Kearifan Lokal, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja*

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Judul : Pengaruh Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal
dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten
Solok

Nama : Sinta Westika Putri

TM/NIM : 2014/14208035

Program Studi (S2) : Ilmu Administrasi Negara (Magister Administrasi Publik)

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 9 Februari 2017

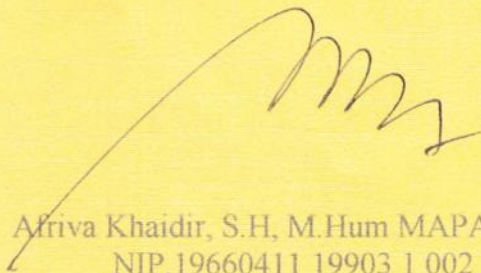
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Aldri Frinaldi, S.H, M.Hum, Ph.D
NIP.19700212 199802 1 001

Pembimbing II



Afriva Khaidir, S.H, M.Hum MAPA, Ph.D
NIP.19660411 19903 1 002




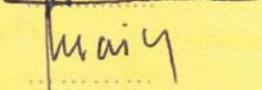

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Sinta Westika Putri
TM/NIM : 2014/14208035
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Pengaruh Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Tesis Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Sosial Universitas Negeri Padang pada tanggal 9 Februari 2017 dan telah dinyatakan : **LULUS**

Padang, 15 Februari 2017

Tim Penguji:

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D	1. 
Sekretaris : Afriva Khaidir, S.H, M.Hum, MAPA, Ph.D	2. 
Anggota : Drs. Syamsir, M.Si, PhD	3. 
Anggota : Dr. Akmal, S.H, M.Si	4. 
Anggota : Dr. Maiyulnita, M.Si	5. 

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 1962100119890031002
ILMU SOSIAL

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Pengaruh Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik dari Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Februari 2017
Saya yang menyatakan,



Sinta Westika Putri
NIM.14208035

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis dengan judul **Pengaruh Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok**. Dalam penyelesaian Tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum. Ph.D selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktunya untuk membimbing dan memberikan saran dalam penyelesaian tesis.
2. Bapak Afriva Khaidir, SH, M.Hum, MAPA, Ph.D selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan motivasi yang sangat berarti sehingga tesis ini cepat selesai.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D selaku penguji dalam Prodi yang senantiasa memberikan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan tesis
4. Bapak Dr. Akmal, SH, M.Si selaku penguji dalam Prodi yang senantiasa memberikan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan tesis
5. Ibu Dr. Maiyulnita, M.Si selaku penguji luar Prodi yang senantiasa memberikan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan tesis

6. Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd, Ph.D selaku Ketua Program Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik.
7. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Ilmu-ilmu Sosial, yang memberikan sumbangan pikirannya selama perkuliahan demi terwujudnya Tesis ini, serta karyawan dan karyawan yang telah membantu dalam bidang administrasi.
8. Teristimewa penulis persembahkan untuk Suami Budi Arta Deddiyas, SH serta Papa Artis, S.Pd dan Mama Wifnizar, S.Pd. Semua keluarga yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
9. Teman-teman angkatan 2014 Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Negeri Padang.

Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis akan mendapat imbalan pahala dari Allah SWT. Penulis menyadari dalam penyusunan Tesis ini tidak luput dari segala kekurangan, untuk itu saran dan kritikan yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan. Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis berharap Tesis ini memberikan manfaat bagi pembaca sekalian.

Padang, 9 Februari 2017

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	11
1. Prestasi Kerja	11
2. Nilai Budaya Kerja	14
3. Kearifan Lokal	18
4. Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal.....	23
5. Motivasi Kerja	29
a. Teori Penentuan Tujuan	30
b. Teori Efektivitas Diri	30
c. Teori Harapan.....	31
d. Teori X dan Y	31
e. Teori Z	32
f. Teori Hirarki Kebutuhan (Abraham Maslow)	33

g. Teori Kebutuhan (McClelland)	34
6. Pegawai Negeri Sipil..	36
7. Pengaruh Nilai Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	36
B. Kajian Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Konseptual Penelitian.....	46
D. Hipotesis	47

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	51
B. Lokasi Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel	52
D. Variabel dan Metode Pengumpulan Data	54
E. Definisi Operasional	55
F. Instrumen Penelitian	57
G. Teknik Pengumpulan Data	63
H. Teknik Analisis Data	64
1. Analisis Deskriptif.....	64
2. Analisis Induktif	65
a. Uji Asumsi Klasik	65
b. Analisis Regresi Berganda	66
3. Uji Hipotesis	68
a. Uji F	68
b. Uji T	68
b. Koefisien Determinasi	69

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum	
1. Gambaran umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok....	70

a. Visi dan Misi	70
b. Kedudukan	70
c. Tugas dan Fungsi	71
d. Struktur Organisasi	72
2. Profil Responden Penelitian	75
a. Karakteristik Responden berdasarkan umur	76
b. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	77
c. Karakteristik Responden berdasarkan status perkawinan	78
d. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir	78
e. Karakteristik Responden berdasarkan golongan	79
f. Karakteristik Responden berdasarkan suku	80
 B. Temuan Khusus	
1. Deskripsi Data	81
a. Deskripsi Data Variabel Prestasi Kerja	81
b. Deskripsi Data Variabel Budaya Kerja Berbasiskan Kearifan Lokal	85
c. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja	90
d. Tingkat Capaian Responden	92
2. Uji Prasyarat Analisis	93
a. Uji Normalitas	93
b. Uji Heterokodastisitas	94
c. Uji Linearitas	95
d. Uji Multikolinearitas	96
3. Regresi Berganda	97
4. Uji Hipotesis	99
a. Analisis koefisien regresi secara simultan (Uji F)	99
b. Uji T	100
c. Koefisien Determinasi	101

C. Pembahasan	
1. Pengaruh nilai budaya kerja berbasis kearifan lokal terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok	103
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok	105
3. Pengaruh Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok	107
D. Keterbatasan Penelitian	109
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	111
B. Implikasi	111
C. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok	46
Tabel 3.2 Skala ukur instrument	50
Tabel 3.3 Kisi-kisi instrument dan indikator penelitian	51
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel budaya kerja berbasis kearifan lokal ...	54
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	56
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	57
Tabel 4.1 Jumlah PNS Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Tingkat Pengembalian Responden	72
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan umur	73
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	73
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan	74
Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir	75
Tabel 4.7 Karakteristik responden berdasarkan Golongan	76
Tabel 4.8 Karakteristik responden berdasarkan suku	77
Tabel 4.9 Rerata Indikator Kualitas Kerja	79
Tabel 4.10 Rerata Indikator Kuantitas Kerja	79
Tabel 4.11 Rerata Indikator Disiplin	80
Tabel 4.12 Rerata Indikator Inisiatif	81
Tabel 4.13 Rerata Indikator Kerjasama dengan Rekan Kerja	82
Tabel 4.14 Rerata Indikator Hiduik Baraka Baukua jo Bajangko	82
Tabel 4.15 Rerata Indikator Baso basi malu jo sopan	82
Tabel 4.16 Rerata Indikator Setia	83
Tabel 4.17 Rerata Indikator Hemat Cermat	84
Tabel 4.18 Rerata Indikator Waspada	85
Tabel 4.19 Rerata Indikator Tanggap dan Sabar	85
Tabel 4.20 Rerata Indikator Rajin	86

Tabel 4.21 Rerata Indikator Iman dan Taqwa	86
Tabel 4.22 Rerata Indikator Kebutuhan Akan Keberhasilan	87
Tabel 4.23 Rerata Indikator Kebutuhan Akan Kekuatan	88
Tabel 4.24 Rerata Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi	88
Tabel 4.25 Tingkat Capaian Responden	89
Tabel 4.26 Uji Normalitas	91
Tabel 4.27 Uji Heterokodastisitas	92
Tabel 4.28 Uji Linearitas	94
Tabel 4.29 Uji Multikolinearitas	94
Tabel 4.30 Analisis Regresi Berganda	95
Tabel 4.31 Uji F	97
Tabel 4.32 Uji T	98
Tabel 4.33 Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y	99
Tabel 4.34 Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y	99
Tabel 4.35 Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar.2 Struktur Organisasi BKD Kab Solok	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.1 Kuesioner Penelitian	120
Lampiran.2 Tabulasi Ujicoba Nilai Budaya Kerja berbasiskan kearifan Lokal..	123
Lampiran.3 Tabulasi Ujicoba Motivasi Kerja	124
Lampiran.4 Tabulasi Ujicoba Prestasi Kerja	125
Lampiran.5 Hasil Ujicoba Variabel Nilai Budaya Kerja berbasis kearifan Lokal	126
Lampiran.6 Hasil Ujicoba Motivasi Kerja	128
Lampiran.7 Hasil Ujicoba Prestasi Kerja	129
Lampiran.8 Tabulasi Penelitian Variabel Budaya Kerja berbasis kearifan lokal	130
Lampiran.9 Hasil TCR Variabel Budaya Kerja berbasis kearifan lokal.....	131
Lampiran.10 Tabulasi Penelitian Variabel Motivasi Kerja	132
Lampiran.11 Hasil TCR Variabel Motivasi Kerja	133
Lampiran.12 Tabulasi Penelitian Prestasi Kerja	134
Lampiran.13 Hasil TCR Variabel Prestasi Kerja	135
Lampiran.14 Hasil Uji Asumsi Klasik	136
Lampiran.15 Analisis Regresi Linear Berganda	138
Lampiran.16 Uji Koefisien determinasi	139
Lampiran.17 Tabel F	140
Lampiran.18 Tabel T	142
Lampiran.19 Foto Penelitian	142
Lampiran.20 Surat-surat	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam organisasi memiliki fungsi yang sangat sentral. Manusia sebagai penggerak sumber daya lainnya harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dalam menjalankan aktivitas manajemen dengan baik sehingga akan meningkatkan prestasi kerja. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Penempatan Pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai instansi yang mengurus dan melayani administrasi kepegawaian mulai dari perekrutan Pegawai hingga pensiunan serta pembinaan dan pelatihan Pegawai, merupakan organisasi yang tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang terus berkembang kearah yang profesional. Dengan meningkatnya prestasi kerja Pegawai maka pelayanan pun akan semakin meningkat. Siti Djaitun (2013;343) dalam penelitiannya mengungkapkan organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu melakukan tindakan yang

terencana. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai seperti faktor budaya organisasi dan motivasi kerja.

Prestasi kerja seorang pegawai dapat diketahui dari penilaian prestasi kerja setiap tahun dimana salah satu penilaian tersebut dilihat dari tingkat disiplin kerja Pegawai tersebut. Soedjono (2005) seperti dikutip (dalam Yunie, 200;1662) menyatakan tercapainya tujuan organisasi merupakan prestasi yang telah dicapai bagi seseorang dalam bekerja. Apabila seorang karyawan memiliki disiplin dalam bekerja maka, akan terlihat bagaimana prestasi kerja yang diperlihatkan dan loyalitas dari karyawan tersebut. Dengan tingkat kedisiplinan tinggi, maka karyawan tersebut dapat menguasai pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan para karyawan yang lainnya.

Sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, bertujuan untuk mewujudkan PNS yang handal, professional dan bermoral. Aturan ini dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam sebuah instansi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan Pegawai. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh Pegawai atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Sebagai fasilitator dalam hal

tersebut, BKD seharusnya memiliki sumber daya yang mumpuni dalam melayani setiap urusan kepegawaian agar dapat menjadi contoh bagi Pegawai dilingkungan SKPD lainnya.

Demikian juga bagi pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok. Dalam kegiatan sehari-hari masih terdapat masalah disiplin Pegawai sehingga penilaian prestasi kerja masih terindikasi subjektif. Kenyataan ini disebabkan mesin absensi di kantor ini tidak berfungsi lagi sehingga absensi direkap manual dan mudah dimanipulasi. Pada kegiatan pra-penelitian, peneliti menemukan Pegawai yang tidak berada dimeja masing-masing tetapi sibuk *maota-ota* (ngobrol santai) sambil merokok dengan sekelompok teman, saat pimpinan sedang tidak ditempat karena menghadiri rapat (tanggal 9 September 2015)

Permasalahan lainnya yakni masih ada Pegawai tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas-fungsi jabatan yang diduduki, masih ada Pegawai yang tidak berdayaguna secara optimal sehingga prestasi kerja menjadi rendah. Dedi, dkk (2012) yang dikutip dalam Aldri (2014;190) mengungkapkan apabila terdapat sebagian dari Pegawai mempunyai budaya kerja yang ber-komitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap prestasi kerja yang hendak dicapai. Ini dapat disebabkan karena sebagian PNS masih menganggap bekerja masih merupakan rutinitas semata sehingga pekerjaan dilakukan terkadang dalam keterpaksaan tanpa adanya motivasi untuk berbuat lebih baik.

PNS sebagai individu yang memiliki adat istiadat akan membawa nilai-nilai budaya lokal tersebut dalam sikap dan perilaku saat melaksanakan tugas

pekerjaan. Muchlas (2005;529) mengungkapkan bahwa manusia dipengaruhi oleh kebudayaan setempat, tempatnya bertempat tinggal. Misalnya seseorang yang dibesarkan dalam lingkungan keluarga kelas menengah akan dididik nilai-nilai, kepercayaan dan perilaku-perilaku yang diharapkan, yang umum terjadi pada keluarga dalam kelas tersebut. PNS yang merupakan bagian dari masyarakat tidak terlepas dari budaya yang dibawanya dalam kehidupan sehari-hari. Sikap dan perilaku dalam bekerja tidak terlepas dari nilai kearifan lokal yang dibawa dari lingkungannya berasal. Misalnya, pegawai masih menggunakan bahasa Minang dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja

Demikian juga PNS di BKD Kabupaten Solok yang umumnya menganut sistem kekerabatan Minang Kabau yang memiliki kearifan lokal dengan filosofi ABS-SBK (*adat basandi syarak, syarak basandi kitabullah*) yang dekat dengan kultur masyarakat yang religius dan berbudaya. Hal ini terlihat dalam kegiatan sehari-hari yang tercermin dari cara berpakaian Pegawai yang wajib menggunakan pakaian muslim dalam bekerja, Pegawai cenderung menggunakan bahasa daerah dalam berkomunikasi, begitupun masyarakat yang berurusan ke kantor pemerintahan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kato (2005) dikutip (dalam Aldri dan Embi, 2011;63) pada masyarakat etnik Minangkabau di Indonesia pengaruh agama Islam telah membawa perubahan dalam kehidupan etnik ini yang ditandai dengan falsafah adat yang berubah menjadi “*adat basandi syara’, syara’ basandi kitabullah*” (adat berasas syariat, dan syariat berasaskan Kitab suci yaitu Al Qur’an).

Nilai – nilai dalam budaya kerja yang saling bekerjasama juga mengisyaratkan makna kekeluargaan dalam menjalankan aktifitas sebagai Pegawai yang bermoral dan bermartabat. Aplikasi budaya lokal melalui kegiatan wirid untuk menambah pemahaman agama pegawai mencerminkan keadaan pegawai yang religius. Cara berpakaian yang di pengaruhi nilai kearifan lokal setempat dimana terlihat adanya simbol nilai lokal segi pakaian batik lokal khas daerah panyakalan yang dipakai setiap hari kamis.

Masyarakat Minangkabau yang menjunjung tinggi nilai-nilai estetika sebagai warisan dalam berperilaku dan bersikap tidak terlepas dari perilaku negatif karena kebiasaan kehidupan sehari-hari. Kearifan lokal seolah terseret modernisasi, dimana sesuatu yang dianggap tabu sekarang menjadi lumrah dan menjadi kebiasaan. Pegawai tidak malu lagi berbuat curang, tertawa lepas dimuka umum, atau malah ada oknum yang tidak segan melanggar norma sosial sehingga perilaku yang tergambar dari pameo “*raso dibaok naiak, pareso dibawo turun*” yang menjadi hiasan dalam filosofi *Adat Basandi Syara’, Syara’ Basandi Kitabullah* tersebut telah bergeser adanya.

Adapun pola budaya kerja yang kurang sehat dapat dilihat dari masih ada yang melaksanakan aktivitas kegiatan sehari-hari seperti, kurang kreatif yaitu masih menunggu perintah dari atasan dalam melakukan pekerjaan. Jika sedang tidak ada yang dikerjakan, PNS menghabiskan waktu dengan mengobrol dan main *game*. Kurang inovatif dapat dilihat dari tidak berani mengemukakan hal baru dan masih kaku dalam menjalankan tugas sehari-hari serta takut salah. Hal tersebut

mengindikasikan bahwa kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitasnya.

Richard M Steers dikutip (dalam Nawawi, 2013;113) mengatakan bahwa motivasi yang ada dalam (*intern*) diri seseorang itu yang kemudian mengaktifkan dan mengarahkan tingkah laku kepada sasaran tertentu. Motivasi perseorangan dapat meliputi kebutuhan, prestasi, afiliasi (perasaan diterima), kekuasaan, kemampuan, dan seterusnya. Demotivasi bisa saja timbul jika keinginan organisasi itu tidak sesuai dengan kebutuhan individu, tingkat prestasi yang rendah dan kurangnya kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

Pada beberapa era kepemimpinan di Kabupaten Solok terindikasi bahwa setiap pergantian Kepala Daerah maka akan di ikuti oleh pergantian pada jabatan strategis dilingkungan SKPD yang ada misalnya pergantian Kepala Dinas. Hal ini dapat menyebabkan turunnya motivasi Pegawai untuk bersaing karena budaya kerja yang kurang sehat. Seperti yang diungkapkan oleh Darminto (2007) bahwa ada beberapa aspek budaya kerja yang berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas PNS yang menyebabkan kurang produktivitasnya. Penyebabnya yaitu budaya kerja yang berbentuk budaya paternalisme, budaya manajemen tertutup kurang mampu membedakan jam kerja dan jam dinas. Disamping itu terdapat pula budaya kerja yang memberikan terlalu banyak pekerjaan dan tanggung jawab kepada seseorang yang aktif dan berprestasi, budaya kecenderungan pilih kasih (*like and dislike*) dalam pembinaan dan

pengembangan karier dan penempatan seorang Pegawai, budaya tidak senang diperiksa karena pengawasan

Budaya kerja berfungsi sebagai alat penggerak bagi organisasi dalam menjalankan kebijaksanaan strategis yang berperan dalam mendorong, meningkatkan kualitas, motivasi serta prestasi kerja Pegawai. Menurut Robins (1996) motivasi adalah kondisi internal yang spesifik dan mengarahkan perilaku seseorang kesuatu tujuan. Atas dasar kondisi budaya kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja yang belum optimal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi masih terindikasi subjektif
2. Masih ada Pegawai tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas-fungsi jabatan yang diduduki
3. Masih ada Pegawai yang tidak berdayaguna secara optimal sehingga prestasi kerja Pegawai menjadi menurun.
4. Masih ada Pegawai yang suka terlambat atau tidak disiplin dengan jam kerja, misalnya sering izin dan libur tanpa keterangan yang menyebabkan penilaian prestasi kerja yang menurun.

5. Pola budaya kerja lainnya yang kurang kreatif yaitu masih menunggu perintah dari atasan dalam melakukan pekerjaan, jika sedang tidak ada yang dikerjakan, PNS menghabiskan waktu dengan mengobrol dan main game
6. Terdapat pula budaya pilih kasih (*like and dislike*) dalam pembinaan dan pengembangan karier dan penempatan seorang Pegawai, misalnya pergantian Kepala Dinas.
7. Masih kurangnya motivasi untuk lebih aktif yaitu tidak berani mengemukakan hal baru dan masih kaku dalam menjalankan tugas sehari-hari serta takut salah.

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa identifikasi di atas penulis ingin membatasi penelitian pada Pengaruh Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok.

D. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang masalah yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Solok dan berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang telah diidentifikasi, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh nilai budaya kerja berbasis kearifan lokal terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok?
3. Apakah terdapat pengaruh nilai budaya kerja berbasis kearifan lokal dan motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin penulis peroleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Pengaruh nilai budaya kerja berbasis kearifan lokal terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok
3. Pengaruh nilai budaya kerja berbasis kearifan lokal dan motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi pembaca, khususnya dalam bidang pengembangan teori dan konsep keilmuan yang menyangkut budaya kerja berbasis kearifan lokal, motivasi kerja dan prestasi kerja PNS. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi dalam menulis karya ilmiah serta sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan serupa.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemerintah daerah mengenai budaya kerja pegawai sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang kuat dilingkungan pemerintahan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal (X_1) berpengaruh signifikan sebesar terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok dengan kontribusi sebesar 20,1%
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok dengan kontribusi sebesar 20,8%
3. Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok dengan kontribusi sebesar 31,4 %

B. Implikasi

1. Berdasarkan data hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh budaya kerja berbasis kearifan lokal terhadap prestasi kerja pegawai, untuk itu penulis merekomendasikan adanya peraturan tertulis atau perda yang menetapkan nilai-nilai budaya kerja lokal kabupaten solok
2. Sebagai instansi yang mendukung pelaksanaa nilai budaya kerja berbasis kearifan lokal yang religius dan berbudaya, penulis

merekomendasikan dibangunnya fasilitas ibadah seperti mushola pada setiap SKPD

3. Agar mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai di BKD Kabupaten Solok penulis merekomendasikan adanya pemasangan CCTV tidak hanya di area pelayanan kepegawaian tetapi juga di setiap area kerja pegawai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis memberikan saran agar dapat dijadikan panduan atau acuan untuk penelitian selanjutnya, maka terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu:

1. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan populasi dan sampel yang kecil yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar misalnya disetiap PNS yang ada di Kabupaten Solok maupun daerah lain.
2. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya menambahkan periode penelitian yang lebih panjang sehingga dapat menggali variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
3. Untuk peneliti selanjutnya semoga dapat menggali lebih dalam mengenai pengaruh budaya kerja berbasis kearifan lokal dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

- Amir, MS.2000.Adat Minang Kabau Pola dan Tujuan Hidup Orang Minang. Jakarta; Citra Harta Prima
- A. Muri Yusuf. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Padang; UNP Press
- A. P Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya
- Ayatrohaedi. 1986. *Kepribadian Budaya Bangsa (Local Genius)*. Jakarta; Dunia Pustaka Jaya
- Bambang Rustanto et.all. 2006. *Dari Kearifan lokal menuju gerakan self governance*. Bandung; Lemit STKS
- Beaumont, P.B. 1993. *Human Resources Management; Key, Concept, and Skill*. London; Sage Publication.Ltd
- Burhan Bungin, 2007. *“Analisis Data Kualitatif”*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Eko, A. Meinarno,dkk. 2011. *Manusia dalam Kebudayaan dan Masyarakat*. Jakarta;Salemba Humanika
- FX Rahyono. 2009. *Kearifan Budaya dalam Kata*. Jakarta: Wedatama Widyastra
- Handoko T. Hani. 2009. *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- I Gusti Ngurah Agung. 2014. *Manajemen Penyajian Analisis Data Sederhana Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Bermutu*. Jakarta; Rajawali Pers