



Pengaruh Nilai Kearifan Lokal, Kepribadian, dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Pelayanan Publik PNS

Annisa Vivioli A¹

¹ Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

* penulis korespondensi: vivioli85@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 November 2021

Received in revised form 21

November 2021

Accepted 15 December 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kearifan lokal, kepribadian, dan budaya kerja terhadap motivasi pelayanan publik PNS di Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel nilai kearifan lokal (X1), kepribadian (X2), variabel budaya kerja (X3) dan variabel endogen yaitu motivasi pelayanan publik (Y). Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bukittinggi yang berjumlah 41 orang. Sampel diperoleh melalui penggunaan total sampling, dengan standar *error* 5%, sehingga responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu berjumlah 41 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui angket yang telah divalidasi dan di reliabilitas terlebih dahulu baik konten maupun uji empiris item di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : 1) Nilai kearifan lokal berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi. 2) Kepribadian berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi. 3) Budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi. 4) Nilai kearifan lokal, kepribadian dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi.

Keyword:

Nilai kearifan lokal,
Kepribadian, Budaya kerja,
Motivasi Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Melemahnya tingkat motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi problem organisasi pemerintah sejak era reformasi yang diikuti yang diikuti oleh paradigma desentralisasi melalui pemberlakuan

otonomi daerah. Indikasi melemahnya motivasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) antara lain adalah banyak yang mulai tidak patuh pada atasannya, sering tidak masuk kerja dengan alasan macam-macam. Jika

¹ vivioli85@gmail.com

masuk kantor itu pun hanya sekedar memenuhi absensi utamanya”.

Motivasi pelayanan publik merupakan motivasi yang ada dalam diri masing-masing individu PNS untuk dapat memerikan pelayanan yang baik, ramah, dan ikhlas kepada masyarakat yang dilayani (Saputra & Mulia, 2021b). Motivasi pelayanan publik yang ideal dan dimiliki oleh setiap pegawai dan pelayanan publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah motivasi yang dilandasi oleh nilai-nilai yang mengarah kepada kepentingan publik, seperti motivasi atau keinginan melayani negara dan masyarakat, sikap rela berkorban demi kepentingan publik, memiliki rasa tanggung jawab dan kepedulian yang tinggi terhadap nasib orang lain, dan sebagainya (Syamsir & Embi, 2016).

Provinsi Sumatera barat adalah salah satu dari sekian banyak daerah yang memiliki kebudayaan yang unik. Di Sumatera barat dengan kata lain Minangkabau, memiliki budaya dan kearifan lokal dimana garis keturunan yang digunakan adalah garis keturunan ibu atau matrilineal, selain itu ada falsafah hidup masyarakat Minangkabau yang sangat dijunjung tinggi yaitu “Adat Basandi Syara’, Syara’ Basandi Kitabullah” yang identik dengan religius dan berbudaya. Hal ini juga berlaku untuk Kota Bukittinggi. Kota Bukittinggi merupakan satu-satunya pemerintah kota atau kabupaten di provinsi Sumatera Barat yang cukup melakukan kebijakan yang positif dalam menjalin hubungan antar etnik yang harmonis (Khaidir, 2007).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Frinaldi (2012) bahwa masih kuatnya pengaruh budaya kerja etnik terhadap budaya kerja keberanian dan kearifan PNS. Bentuk pengaruh yang kuat tersebut adalah PNS etnik Minangkabau cenderung berupaya mengelak dari risiko (cenderung *galie*) dalam hal keberanian dan kearifan, suatu pengambilan keputusan, etnik Jawa

cenderung mengikuti prosedural yang ketat dan kaku atau menunggu arahan pimpinan (paternalistis) dalam budaya kerja keberanian dan kearifan, etnik Mandailing cenderung primordial dalam budaya kerja keberanian dan kearifan.

Selain kearifan lokal ada faktor lain yang tidak kalah penting dalam motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu karakteristik individu. Salah satu indikator karakteristik individu yang berpengaruh adalah kepribadian. Kepribadian merupakan total dari jumlah cara-cara dalam mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 1996). Kearifan lokal dan kepribadian senantiasa sejalan sehingga masing-masing individu dalam organisasi budaya kerja yang dimiliki para pegawai secara tidak langsung terpengaruh oleh kearifan lokal dan kepribadian yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Darminto (2007) mengungkapkan 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. (Mulia et al., 2021)

Salah satu dinas yang masih membenahi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bukittinggi. Tingginya angka mobilitas penduduk di Kota Bukittinggi menjadikan dinas ini harus bekerja keras

meningkatkan pelayanan yang ada untuk masyarakat. Salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat adalah meningkatkan motivasi kerja PNS yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi.

Dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diatur dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan dimana Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai kewajiban 1) mendaftarkan peristiwa kependudukan, 2) memberikan pelayanan yang sama, 3) mencetak, menerbitkan, dan mendistribusikan dokumen kependudukan, 4) mendokumentasikan hasil pendaftaran penduduk, 5) menjamin kerahasiaan dan keamanan data atas peristiwa kependudukan dan peristiwa penting, dan 6) melakukan verifikasi dan validasi data dan informasi yang disampaikan oleh penduduk dalam pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Motivasi Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*)

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau *to move*. Menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Matutina, 2000).

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau

pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Isbandi R dalam Uno (2006).

Motivasi adalah salah satu hal yang sangat penting dimiliki oleh masing-masing individu dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi diharapkan individu dapat terdorong lebih lagi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam bekerja dengan baik. Veithzal Rivai & Sagala (2004) menyampaikan pengertian motivasi adalah: (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara 13 perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri masing-masing individu yang mendorong individu tersebut dalam bertindak dan berbuat. Jadi ketika seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya maka orang tersebut memiliki motivasi dan keinginan agar pekerjaannya selesai dengan baik dan tepat waktu.

Konsep Nilai Kearifan Lokal

Kearifan lokal (*local wisdom*) dalam disiplin antropologi dikenal juga dengan istilah *local genius*. *Local genius* ini merupakan istilah yang mula pertama dikenalkan oleh Quaritch Wales (Soebadio, 1986). Para antropolog 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). Sementara Moendardjito (dalam Soebadio, 1986) mengatakan bahwa unsur budaya daerah potensial sebagai local genius karena telah teruji kemampuannya untuk bertahan sampai sekarang.

Dari berbagai definisi mengenai kearifan lokal di atas dapat disimpulkan bahwa kearifan lokal adalah identitas pribadi suatu budaya berupa nilai-nilai luhur tradisi budaya yang diwarisi turun temurun guna mengatur tatanan kehidupan masyarakat. Kearifan lokal tidak bisa dipisahkan dalam masyarakat, karena budaya yang ada dalam masyarakat tertentu sudah mengakar dari nenek moyang masing-masing yang diwariskan secara turun temurun yang secara otomatis terbawa dan ikut serta dalam menjalankan aktivitas sehari-hari termasuk bekerja.

Konsep Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu indikator yang menerangkan karakteristik individu seseorang. Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialih bahasakan oleh Angelica (2008) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Kepribadian menurut Gordon Allport adalah organisasi dinamis di dalam masing-masing dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungannya. Robbins (1996) mengatakan bahwa kepribadian sebagai total jumlah dari cara-cara dalam mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain.

Kepribadian seseorang dapat dijadikan karakteristik seorang individu, hal ini dikarenakan kepribadian seseorang merupakan ciri khas seseorang yang

berbeda dengan orang lainnya. Kepribadian ini bisa terbentuk tergantung dimana lingkungan orang tersebut dibesarkan atau di lingkungan mana dia biasa berada. Karena lingkungan mempunyai peran penting dalam menekan pembentukan kepribadian kita.

Menurut Troena et al., (2010) kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Sofyandi & Garniwa (2007), kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Menurut Ivancevich et al., (1985), kepribadian ialah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang. Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

Konsep Budaya Kerja

Budaya merupakan konsep yang sulit untuk dirumuskan karena ia tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya ada atau menjadi sesuatu yang baku. Menurut Koberg & Hood (1991), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, persepsi dan pola perilaku yang dibuat atau dikembangkan dalam suatu organisasi dengan maksud untuk dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul, apakah masalah yang terkait dengan adaptasi secara eksternal atau masalah integrasi secara internal. Pada tingkat organisasi, budaya merupakan serangkaian asumsi-asumsi keyakinan (*belief*), nilai-nilai dan persepsi dari para anggota kelompok organisasi yang mempengaruhi dan

membentuk sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan.

Menurut Holmend dan Marsden (1996) dalam Porewater (2002), budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Dengan demikian budaya mempunyai pengaruh terhadap partisipasi penyusunan anggaran dalam peningkatan kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Frucot dan Shearon (1991) dalam Supriono (2004) menunjukkan bahwa perilaku dan budaya manajer berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan (Mukson et al., n.d.). Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja. (Triguno, 2004)

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja". Triguno, 1996 (dalam Prasetya, 2001). Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN /04/2002).

Sulaksono, (2002) budaya kerja adalah *'the way we are doing here'* artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti "budaya kerja" merupakan suatu proses tanpa akhir" atau "terus menerus". Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Supriyadi, dan Tri Guno, 2006: 8)

Biech (dalam Triguno, 2004: 31) bahwa semuanya mempunyai arti proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui. Dari berbagai pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Konsep Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut

peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pokok-pokok Kepegawaian dan Pegawai Negeri Sipil (PNS), 2009:2)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah

Pegawai Negeri merupakan aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan di Indonesia. Pegawai Negeri di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 7 PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Menurut Pasal 1 angka (3) UUASN, PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Baik PNS Pusat maupun PNS Daerah dapat diperbantukan di luar instansi induknya. Jika demikian, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima pembantuan. Di samping PNS, pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau disebut pula honorer; yaitu pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis dan profesional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. PTT tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 13 terdapat 3 (tiga) jabatan ASN, yaitu administrasi, fungsional, dan pimpinan tinggi. Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara PNS berhak memperoleh: 1) gaji, tunjangan, dan fasilitas; 2) cuti; 3) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 4) perlindungan; dan. pengembangan kompetensi.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara : 1) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah; 2) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; 3) melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang; 4) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; 5) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab; 6) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan; 7) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan. Bersedia; 8) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

Berdasarkan uraian kajian teori penelitian yang relevan dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga kearifan lokal memiliki pengaruh terhadap motivasi pelayanan publik PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bukittinggi

2. Diduga kepribadian memiliki pengaruh terhadap motivasi pelayanan publik PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bukittinggi
3. Diduga budaya kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi pelayanan publik PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bukittinggi
4. Diduga kearifan lokal, karakteristik individu berpengaruh kepada budaya kerja dan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS di Kota Bukittinggi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel nilai kearifan lokal (X1), kepribadian (X2), variabel budaya kerja (X3) dan variabel endogen yaitu motivasi pelayanan publik (Y). Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bukittinggi yang berjumlah 41 orang. Sampel diperoleh melalui penggunaan total sampling, dengan standar error 5%, sehingga responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu berjumlah 41 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui angket yang telah divalidasi dan di reliabilitas terlebih dahulu baik konten maupun uji empiris item di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Nilai Kearifan Lokal (X1) Terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) (Y)

Kearifan lokal (*local wisdom*) dalam disiplin antropologi dikenal juga dengan istilah lokal genius. Lokal genius ini merupakan istilah yang mula pertama dikenalkan oleh Quaritch Wales. (Ayatrohaedi, 1986). Para antropolog membahas secara panjang lebar pengertian lokal genius ini. Antara lain

Haryati Soebadio mengatakan bahwa lokal 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, 1986:18-19). Sementara Moendardjito (dalam Ayatrohaedi, 1986:40-41) mengatakan bahwa unsur budaya daerah potensial sebagai local genius karena telah teruji kemampuannya untuk bertahan sampai sekarang.

Dari hasil penelitian terhadap 41 PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh kearifan lokal terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi yang ditunjukkan dengan hasil hipotesis uji T dapat disimpulkan bahwa variabel kearifan lokal (X1) memiliki kontribusi terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) (Y). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aldri dan Muhamad Ali (2011) Keberanian diartikan dorongan yang kuat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk memikul risiko dampak pengambilan keputusan dalam berbagai situasi, sedangkan kearifan mengacu pada kebijaksanaan dalam bertindak dengan pertimbangan matang untuk kepentingan umum. Penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh budaya kerja etnik terhadap budaya kerja Keberanian dan Kearifan PNS dalam pelayanan publik yang prima. Temuan penelitian menunjukkan kecenderungan masih kuat pengaruh budaya etnik terhadap PNS di Pemerintah Kota Bukittinggi, sehingga berpengaruh kepada keberanian dan kearifan dalam pelayanan publik yang prima. Untuk itu diperlukan upaya perubahan budaya kerja PNS pada organisasi pemerintah daerah, yang dapat dilakukan dengan perpaduan budaya kerja

yang ditetapkan Pemerintah, budaya kerja etnik positif dan budaya kerja berdasarkan ajaran agama guna peningkatan kualitas pelayanan publik yang prima. (Nasfi, 2020)

Motivasi pelayanan publik yang ada dalam diri seorang PNS tidak luput dari motivasi yang dimiliki oleh seseorang secara pribadi. Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam memberikan pelayanan di antaranya karakteristik biografikal, kepribadian, persepsi, kemampuan belajar, nilai-nilai yang dianut, sikap, kepuasan kerja, dan kemampuan (Sondang P.Siagian, 2004). Nilai-nilai yang dianut seseorang di dalam masyarakat merupakan salah satu bentuk kearifan lokal yang didapat oleh seseorang di dalam masyarakat, dimana kearifan lokal berisikan nilai-nilai yang dianut dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Kearifan lokal yang ada di Minang salah satunya adalah tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya melayani kepentingan publik. Pengaruh kearifan lokal terhadap motivasi pelayanan publik dapat dilihat dengan kearifan lokal merupakan kebudayaan turun temurun orang Minangkabau dalam sehari-hari, ke-11 indikator yang ada dapat memotivasi pelayanan publik ke arah yang lebih baik.

Pengaruh Kepribadian (X2) Terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) (Y)

Hasil penelitian memperlihatkan Kepribadian mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi, karena didapat hasil uji parsial sebesar 2,273 dengan *sign.* 0,023 < tingkat *sign.* $\alpha = 0,05$. Karakter setiap orang atau individu akan berbeda satu dengan lainnya. Karakter yang dimiliki seseorang tercermin melalui sikap dan tingkah lakunya. Pada

perusahaan yang mempunyai banyak karyawan seperti PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi, maka akan banyak karakter individu yang akan saling berinteraksi setiap harinya. Para karyawan yang mempunyai karakter berbeda tersebut akan bersatu untuk bekerja demi kepentingan perusahaan. Karakter individu yang dimiliki setiap karyawan memang sulit akan diubah dan akan terbawa pada kehidupan sehari-harinya termasuk dalam bekerja. Menurut Handoko dkk (2004:137) Individu dalam memasuki lingkungan barunya artinya organisasi akan membawa beberapa unsur yang telah membentuk karakteristiknya antara lain kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan.

Namun demikian lingkungan barunya pun memiliki karakteristik sendiri yang berupa keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hierarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan sebagainya. Kemudian dalam proses pencapaian tujuan organisasi, kedua karakteristik ini melakukan interaksi dan akan membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi. Karakter individu para karyawan pada saat bekerja dapat terlihat pada sikap, kepribadian, motif, minat dan harapan mereka pada saat menjalankan tugas dari perusahaan, selain itu pengalaman masa lalu juga dapat membentuk karakter individu setiap karyawan. Sikap yang ditunjukkan oleh karyawan pada pekerjaan yang diberikan memperlihatkan tingkat ketertarikan mereka terhadap pekerjaan yang diberikan tersebut. Sementara kepribadian yang ditunjukkan karyawan selama bekerja memperlihatkan sifat karyawan tersebut di dalam bergaul dengan orang lain. Sedangkan motif menunjukkan faktor yang melatar belakangi karyawan mempunyai keinginan untuk bekerja di

dalam perusahaan. Minat karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan memperlihatkan tingkat kesukaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Faktor pengalaman juga bisa menjadi cerminan karakter individu karyawan karena faktor pengalaman bisa menjadi gambaran tingkat kematangan karyawan dalam bekerja di perusahaan dan harapan merupakan sesuatu yang ingin didapatkan para karyawan selama bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian pada PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi memperlihatkan para karyawan mempunyai sikap dan kepribadian yang baik di dalam memandang pekerjaan yang diberikan dan dalam pergaulan di dalam perusahaan. Para karyawan juga mempunyai motif dan harapan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dihadapi, sehingga mereka mempunyai minat yang tinggi untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan tersebut, apalagi ditambah adanya pengalaman yang dimiliki dalam mengerjakan tugas maka akan menambah motivasi mereka untuk menjalankannya. Apa yang ditunjukkan oleh para karyawan tersebut menunjukkan adanya keinginan untuk bekerja secara baik di dalam perusahaan sehingga kinerja mereka akan lebih meningkat. Kepribadian yang mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai teori dari Panggabean (2004:19) yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu Kepribadian.

Dari hasil penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa kepribadian antara pegawai yang muda dan yang tua mempengaruhi motivasi pegawai dalam melayani masyarakat. Kepribadian yang dimiliki oleh pegawai Disdukcapil Kota Bukittinggi berdasarkan usia mereka memiliki motivasi yang berbeda pula dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Budaya Kerja (X3) Terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) (Y)

Dalam penelitian ini Budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik pada PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi dengan uji t sebesar $2,839 > 1,683$ (positif). Hal ini berarti bahwa naiknya motivasi pelayanan publik PNS disebabkan oleh pimpinannya menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, perusahaan yang selalu menghasilkan produk atau jasa yang sangat dihormati pesaingnya, karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik dalam tim, karyawan dapat beradaptasi secara cepat pada lingkungan yang baru, sehingga akan meningkatkan motivasi pelayanan publik.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005), yang mempunyai hasil sama yaitu bahwa Budaya kerja berpengaruh terhadap Motivasi secara positif, hasil ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins, (2002), yang menyatakan bahwa pengaruh faktor *teamwork* yang lebih dominan terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) karyawan dapat dipahami bahwa, seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) karyawan tersebut.

Budaya kerja paternalisme masih kental dirasakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bukittinggi, budaya kerja yang masih menjunjung tinggi ABS (Asal Bapak Senang) ini sangat mempengaruhi para pegawai yang ada di Disdukcapil dalam memberikan pelayanan. Dalam jurnalnya Aldri (2011 : 63) mengatakan bahwa terdapat 2 (dua) jenis budaya kerja yang sering dijumpai di Indonesia yaitu budaya kerja paternalistis dan autokratik.

Budaya paternalistis menurut Gultom (1994) dalam Mustikawati (1999) adalah budaya di mana atasan berperan sebagai Bapak yang lebih tahu akan segala hal, sehingga bawahan merasa tidak enak jika menyampaikan usulan apalagi mengkritik kesalahan atasan. Manajemen yang menerapkan budaya seperti ini akan mengurangi inisiatif bawahan atau dengan kata lain akan menghambat adanya partisipasi. Secara umum diketahui bahwa para manajerial level menengah dan bawahan di Indonesia banyak yang masih merasa sungkan untuk mengungkapkan apa yang menjadi pikiran, gagasan dan ide-ide mereka kepada atasannya meskipun para manajerial tersebut tahu bahwa hal itu lebih baik dari pada sekedar menuruti perintah atasan.

Adanya budaya kerja paternalisme dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi motivasi pelayanan publik. Bawahan yang secara langsung melayani masyarakat akan mendapatkan tekanan sehingga mereka bekerja bukan lagi atas keikhlasan hanya karena sungkan kepada atasan. Hal ini yang sangat berpengaruh dalam motivasi pelayanan publik.

Pengaruh Nilai Kearifan Lokal (X1), Kepribadian (X2), dan Budaya Kerja (X3) terhadap Motivasi Pelayanan Publik (Y)

Dalam penelitian ini nilai kearifan lokal, kepribadian, dan budaya kerja memiliki hubungan yang positif dengan motivasi pelayanan publik. Dimana

ditemukan bahwa $F_{hitung} 21,179 > F_{tabel} 2,86$ hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kearifan lokal, kepribadian, dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik. Hal ini berarti bahwa pemimpin di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bukittinggi dapat memotivasi pegawainya sehingga para pegawai dalam menjalankan tugasnya sebaik mungkin.

Menurut Perry dan Wise (1990) dalam hasil kajiannya mendapati bahwa tahapan dan tipe *public service motivation* di kalangan pelayanan publik memiliki hubungan yang signifikan terhadap pilihan pekerjaan dan prestasi kerja seorang pelayan publik serta efektifitas organisasi dalam mencapai keberhasilan. Choi (2001) berpendapat bahwa PSM merupakan suatu kebiasaan yang terwujud secara merata di kalangan para pelayan publik di Korea dan menjadikannya sebagai salah satu asas yang penting bagi mereka. PSM yang ada di dalam pelayanan publik mempunyai pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi para pelayan publik. Oleh karena itu Choi menyimpulkan bahwa implikasi PSM terhadap perilaku pelayanan publik berlaku di kalangan pelayan publik di negara-negara maju di Barat termasuk juga Korea. Oleh karena itu Choi berpendapat bahwa teori PSM berlaku secara lintas budaya di semua kawasan.

Namun hal ini belum serta merta dibawakan ke Indonesia. Hal ini dikarenakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh orang Indonesia masih dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik walaupun masih setengahnya yang dimotivasi oleh motivasi intrinsik (Syamsir dan Muhamad Ali Embi, 2009:133). Dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat seorang pelayan publik dipengaruhi oleh nilai-nilai kearifan lokal yang dianutnya dari mulai orang tersebut dilahirkan.

Dalam Sibarani (2012: 112-113) juga dijelaskan bahwa kearifan lokal adalah kebijaksanaan atau pengetahuan asli suatu masyarakat yang berasal dari nilai luhur tradisi budaya untuk mengatur tatanan kehidupan masyarakat. Kearifan lokal juga dapat didefinisikan sebagai nilai budaya lokal yang dapat dimanfaatkan untuk mengatur tatanan kehidupan masyarakat secara arif atau bijaksana. Jadi, dapat dikatakan bahwa kearifan lokal terbentuk sebagai keunggulan budaya masyarakat setempat berkaitan dengan kondisi geografis dalam arti luas. Pengertian kearifan lokal (tradisional) menurut Keraf (2002) adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman atau wawasan serta adat kebiasaan atau etika yang menuntun perilaku manusia dalam kehidupan di dalam komunitas ekologis.

Nilai kearifan lokal secara langsung dibawa oleh pribadi orang yang dilayani dan yang melayani, maka nilai kearifan lokal mempunyai pengaruh besar dalam mewujudkan motivasi pelayanan publik (Umar, 2019). Selain itu hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi pelayanan publik adalah bahwa kepribadian seseorang bawahan yang membawa dan menganut nilai-nilai kearifan lokal dalam mewujudkan motivasi pelayanan publik. Kepribadian terbentuk dan dipengaruhi oleh keturunan, lingkungan, dan faktor situasi. Faktor situasi yang dibawa seseorang dalam kepribadiannya sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam memberikan pelayanan publik.

Proses kepribadian seseorang terbentuk oleh tiga faktor yaitu 1) faktor yang dibawa sejak lahir, lingkungan, dan faktor situasi (Sondang P. Siagian, 2004: 94). Pemahaman tentang perbedaan-perbedaan individual yang terdapat dalam kepribadian para bawahan merupakan hal yang sangat harus diperhatikan oleh seorang atasan. Situasi yang dimiliki oleh seorang pribadi akan mempengaruhi

motivasi dalam memberikan pelayanan publik.

Selain nilai kearifan lokal dan kepribadian yang mempengaruhi motivasi pelayanan publik yaitu budaya kerja. Budaya kerja yang paternalisme akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam memberikan pelayanan. Budaya kerja paternalisme akan mempengaruhi ketulusan dan keikhlasan seseorang dalam memberikan pelayanan kepada orang lain. Nilai paternalisme yang ada pada diri seseorang menjadikannya bekerja hanya karena ingin dipandang baik oleh atasan dan membuktikan kepada atasan bahwa dirinya bekerja dengan baik dan agar atasan senang, namun ketika nanti atasan tidak di tempat maka pegawai tersebut akan melakukan hal yang sebaliknya.

Motivasi pelayanan publik dipengaruhi oleh nilai kearifan lokal, kepribadian, dan budaya kerja. Kearifan lokal, kepribadian, dan budaya kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap bagaimana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Motivasi pelayanan publik seharusnya dimiliki dengan sangat baik oleh masing-masing pegawai, karena mereka bertugas untuk melayani masyarakat dengan baik. (Saputra & Mulia, 2021a)

Secara umum Pembahasan dalam artikel bertujuan untuk: (1) menjawab rumusan masalah dan pertanyaan-pertanyaan penelitian; (2) menunjukkan bagaimana temuan-temuan itu diperoleh dan Merujuk hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah terbit dalam jurnal ilmiah; (3) menginterpretasi/menafsirkan temuan-temuan. Hal ini dapat menerapkan metode komparasi, penggunaan persamaan, grafik, gambar dan tabel; (4) hasil penelitian harus disimpulkan secara eksplisit. Penafsiran terhadap temuan dilakukan dengan

menggunakan logika dan teori-teori yang ada.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kearifan lokal berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis 1 didukung. Dengan $T_{Hitung} = 2,540$
2. Kepribadian berpengaruh terhadap positif terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis 2 didukung. Dengan $T_{hitung} = 2,264$
3. Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis 3 didukung. Dengan Koefisien Jalur = 0,442 / $T_{hitung} = 3,077$
4. Kearifan lokal, Kepribadian dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*) PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis 5 didukung. Dengan Uji $F = 21,179$

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, D. (2008). *Perilaku Organisasi. Terjemahan Jakarta: Salemba Empat.*
- Darminto, E. (2007). *Teori-teori konseling.* Surabaya: Unesa University Press.
- Frinaldi, A. (2012). *Budaya Kerja Galie: (Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Minangkabau di Kabupaten Pasaman Barat).* *Humanus*, 11(2), 103–111.
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly Jr, J. L. (1985). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.*
- Khaidir, A. (2007). *Baseline Survey: Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Solok, Propinsi Sumatera Barat 2007-2008.*
- Koberg, C. S., & Hood, J. N. (1991). *Cultures and creativity within hierarchical organizations.* *Journal of Business and Psychology*, 6(2), 265–271.
- Matutina, D. C. (2000). *Manajemen Personalia. Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.*
- Mukson, M., Hairudinor, H., & Utomo, S. (n.d.). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh.* *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2), 1–12.
- Mulia, R. A., Putri, R. P., & Saputra, N. (2021). *Analysis Of The Effect Of Organizational Culture On Performance Of Employees (Case Study Of The Kominfo Office Of Pariaman City).* *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 100–108.
- Nasfi, N. (2020). *Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat.* *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11–28.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa: Handyana Pujaatmaka, Edisi Keenam, PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.*
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). *Influence of Leadership Style, Compensation and Work Climate on Work Motivation.* *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 18(2), 154–168.

- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Soebadio, H. (1986). Kepribadian budaya bangsa. *Dalam Ayatrohaedi, Kepribadian Budaya Bangsa (Local Genius)*. Jakarta: Pustaka Jaya, Halaman, 18–25.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). Perilaku organisasional. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Syamsir, S., & Embi, M. A. (2016). *Pengelolaan Anggaran yang Pro-Poor dalam Pelayanan Pendidikan di Kota Padang Panjang*.
- Troena, E. A., Thoyib, A., & Nimran, U. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasional terhadap Intention To Stay Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(3), 898–905.
- Umar, P. (2019). TORAYAAN MENCIPTA HARMONI MERAYAKAN KERUKUNAN (PRAKTIK KERUKUNAN UMAT BERAGAMA DI TONDOK LEPONGAN BULAN TANA TORAJA). *Al-Qalam*, 25(2), 321–340.
- Uno, H. B. (2006). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai, M. B. A., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.