



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2008



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MPB-IPB

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, telah membawa perubahan yang mendasar dalam penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. Konsekuensi atas perubahan tersebut, mengharuskan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kemampuannya sebagai pemegang kewenangan pembinaan kepegawaian. Hal ini telah diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam rangka penyelenggaraan manajemen PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota masing-masing sesuai dengan norma, standar, prosedur dan pedoman yang ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka Pemerintah Kabupaten Siak saat ini terus berupaya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparaturnya. Hal ini dilakukan mengingat kualitas SDM Aparatur di Kabupaten Siak sangatlah penting dan merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk ikut mensukseskan pelaksanaan pembangunan di daerah. Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan akan mendukung aktivitas organisasi pada seluruh unit satuan kerja di Kabupaten Siak dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal dan profesional untuk kepentingan dan kebutuhan pelayanan publik pada masyarakat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



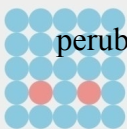
Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Sesuai dengan PP. No. 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, menyatakan bahwa Sekretariat Daerah adalah sebagai unsur pembantu pimpinan, Dinas sebagai unsur pelaksana, Badan sebagai unsur teknis dan Kantor sebagai unsur penunjang. Meskipun fungsi perangkat-perangkat tersebut berbeda tetapi paradigma MSDM, menuntut suatu keharusan yaitu semua pegawai/Aparat pada jajaran Pemda harus turut serta aktif bertanggung jawab terhadap pelaksanaan manajemen kepegawaian.

Menurut Milles, peran dan *gap* dalam pelaksanaan praktek SDM tersebut berkaitan secara langsung dengan harapan manajer lini yaitu adanya kepuasan kerja dan peningkatan akan pemanfaatan SDM pada unit kerja yang dipimpinnya. Peningkatan kepuasan kerja hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi dan dianalisis secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Kepuasan pelaksanaan perencanaan pengembangan SDM aparatur diperoleh apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempat bekerja. Proses dan mekanisme tersebut harus direncanakan dengan baik dan terus menerus melalui koordinasi Sekretariat Daerah yang bekerja sama dengan Dinas-dinas, Badan dan Kantor terkait di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak, sehingga setiap unit kerja/instansi mampu beradaptasi dengan segala bentuk dinamisasi dan tantangan akan perubahan.

Beberapa permasalahan pada Pemerintah Kabupaten Siak sebagai proses perubahan paradigma MSDM, yaitu Pengembangan SDM ketika pemberlakuan PP. 8 tahun 2003 tentang Pedoman Pembentukan Organisasi Pemerintah Daerah



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MIB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

diberlakukan. Prinsip pemberlakuan PP No. 8 Tahun 2003 adalah keharusan untuk melaksanakan restrukturisasi organisasi. Restrukturisasi bisa berupa perampingan maupun pengembangan. Kedua hal tersebut pada kenyataannya belum dapat dijadikan sebagai jaminan apakah dapat/mampu meningkatkan kinerja pegawai. Perampingan/pengurangan jumlah jabatan mengakibatkan pegawai yang tadinya memegang jabatan sangat mungkin untuk kehilangan jabatannya. Sedangkan untuk rotasi/mutasi jabatan saat ini yang umumnya yang terjadi di daerah, belum didasarkan pada prinsip profesionalisme, namun masih didasarkan “*like and dislike*” dan “*loyalitas*”. Akibatnya bagi pegawai yang masuk kelompok yang tidak disukai(tidak loyal), tidak pernah tenang dalam bekerja dan dalam melaksanakan tugas pokok jabatannya, karena sewaktu waktu akan dapat dirotasikan/dimutasikan oleh pimpinan sebelum dapat mewujudkan pekerjaan yang sudah direncanakan.

Sampai saat ini Pemerintah Kabupaten Siak belum melaksanakan ketentuan yang diamanatkan oleh PP. Nomor 8 tahun 2003, tetapi masih menggunakan ketentuan PP. Nomor 84 Tahun 2000. Hal ini dilakukan karena Pemerintah Siak masih ragu ragu dan menunggu apakah masih ada perubahan kebijakan baru oleh Kabinet Indonesia Bersatu terhadap struktur organisasi pemerintahan di daerah yang disesuaikan dengan struktur susunan kabinet yang baru pada pusat pemerintahan di Ibu Kota Jakarta. Pada pertengahan tahun 2007 akhirnya disahkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah oleh Pemerintah Republik Indonesia, dimana sampai saat ini pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 41 dimaksud,



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MBB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

untuk Pemerintah Kabupaten Siak belum dapat diberlakukan atau masih dalam proses.

Salah satu variabel yang menentukan kinerja pegawai adalah motivasi kerja dan budaya kerja pegawai. Keadaan motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Siak saat ini masih belum/kurang optimal. Hal ini terlihat pada keadaan laporan harian/bulanan absensi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak, tiap harinya selalu ada yang absen atau tidak masuk kerja. Keadaan yang demikian itu apakah karena faktor motivasi kerjanya yang kurang atau dikarenakan penyebab yang lain. Budaya kerja sebenarnya sudah lama dikenal oleh umat manusia. Keberhasilan kerja sebenarnya berakar pada nilai-nilai yang dimiliki oleh perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu/kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Penelitian ini difokuskan kepada hubungan motivasi kerja dan budaya kerja dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Topik ini menarik untuk dilakukan penelitian guna mengetahui keadaan sebenarnya mengenai hubungan faktor motivasi kerja dan budaya kerja pegawai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (kinerja pegawai) dalam struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Topik atau tema dimaksud mungkin sudah banyak dilakukan penelitian/analisis sebelumnya, namun sebagai pertimbangan masih perlu untuk dilakukan penelitian yaitu untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dan budaya kerja dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Dengan adanya hasil analisis nantinya, diharapkan akan dapat memberikan



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MIB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

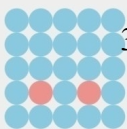
gambaran/keadaan pegawai sebenarnya dan sebagai kontribusi bagi strategi peningkatan/pengembangan motivasi kerja dan budaya kerja pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai/SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak, khususnya pada unit kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Siak.

Penerapan/pemakaian teknik motivasi secara benar akan dapat membangun dan menghidupkan kembali semangat organisasi bagi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Budaya kerja merupakan salah satu peluang untuk membangun SDM melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan atau menyiapkan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan atau yang akan datang. Melalui peran tersebut, merupakan cara efektif guna menghadapi perkembangan/tantangan MSDM Aparatur pada Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Siak. Bertolak dari uraian tersebut, dilakukan suatu penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka diidentifikasi masalah yaitu:

1. Bagaimana kondisi motivasi, budaya kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak?
2. Bagaimana hubungan motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak?
3. Bagaimana hubungan budaya kerja pegawai dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak?
4. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan budaya kerja?



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

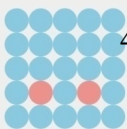
Hak cipta dilindungi IPB, tahun 2008

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2008



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis tingkat motivasi, budaya kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak
2. Menganalisis hubungan motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak.
3. Menganalisis hubungan budaya kerja pegawai dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak.
4. Merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan budaya kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Siak.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- 1 Dapat mengetahui kondisi/gambaran/keadaan motivasi, budaya kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak.
- 2 Dapat mengetahui hubungan motivasi dan budaya kerja pegawai dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak
- 3 Sebagai informasi/masukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Siak untuk merumuskan perubahan dalam peningkatan motivasi kerja dan budaya kerja dengan kinerja pegawai guna pengembangan SDM Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak.
- 4 Bagi Penulis, agar lebih memahami penerapan ilmu selama mengikuti pendidikan pada Program Manajemen dan Bisnis juga sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata-2 pada Sekolah Pascasarjana IPB di Bogor.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.