

Pengaruh Pengembangan kompetensi dan Pengembangan Kompetensi terhadap Budaya Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus

Dr. Yahya, M.M.¹, Dr. Epi Parela M.M.²
yahvaspd2806@gmail.com¹, epiparela5@gmail.com²
Program Manajemen, STIE Krakatau^{1,2}

Abstract

Employee work culture is a habit that is carried out repeatedly by employees in an organization, violations of this habit do not have strict sanctions, but the organizational actors have morally agreed that these habits are habits that must be obeyed in the context of carrying out work to achieve goals.

The purpose of this study was to determine the effect of competency development and competency development on employee work culture at the Semaka District Office, Tanggamus Regency.

This type of research includes descriptive quantitative research, this research description intends to make a systematic, factual, and accurate description of the facts and characteristics of a particular population. This study used 26 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where competency development (X1) and competency development (X2) as independent variables and employee work culture (Y) as the dependent variable.

From the results of data processing, the answers to the hypotheses have been found, namely as follows; there is an influence of competency development (X1) on teacher work culture (Y), with an influence level (R-square) of 50.6%. There is an influence of competency development (X2) on employee work culture (Y), with an influence level of 41.3%. There is an influence of leadership (X1), competency development (X2) with teacher work culture (Y), with an influence level of 54.6%.

Keywords: *Competency development, competency development, employee work culture.*

Abstrak

Budaya kerja pegawai adalah kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan kompetensi dan pengembangan kompetensi terhadap budaya kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif, keterangan penelitian ini bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 26 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana pengembangan kompetensi (X_1) dan pengembangan kompetensi (X_2) sebagai variabel bebas dan budaya kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh pengembangan kompetensi (X_1) terhadap budaya kerja guru (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 50,6%. Terdapat pengaruh pengembangan kompetensi (X_2) terhadap budaya kerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 41,3%. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1), pengembangan kompetensi (X_2) dengan budaya kerja guru (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 54,6%.

Kata kunci : Pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi, budaya kerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi organisasi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Karena semua kegiatan organisasi akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya kerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan Budaya Kerjanya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Budaya kerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Budaya kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Budaya kerja menurut Prabu (2006) bahwa budaya kerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, budaya kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, budaya kerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan pengembangan kompetensi.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan pengembangan kompetensi yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan pengembangan kompetensi yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Beberapa ahli mengemukakan pengertian motivasi seperti; Robbins dan Judge (2007), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005), memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Organisasi selalu mengharapkan budaya kerja yang tinggi dari para anggotanya. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan instansi. Selain itu pengembangan kompetensi juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Kondisi yang ada di Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi yang ada relatif rendah yang tergambar dari budaya kerja yang rendah pula. Hal itu terlihat dari masih adanya pegawai yang bersantai pada saat jam kerja, terlambat masuk kantor bahkan ijin tanpa memberikan keterangan. Kompetensi pegawai yang masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya dan

kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya sehingga ia tidak menguasai pekerjaannya. Budaya kerja rendah terlihat dari lambatnya pegawai penyelesaian pekerjaan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui pengaruh pengembangan kompetensi terhadap budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus.
2. Ingin mengetahui pengaruh pengembangan kompetensi terhadap budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus.
3. Ingin mengetahui pengaruh pengembangan kompetensi dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus.

Motivasi kerja

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Handoko, 2003: 78). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Mas'ud, 2002). Menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2004, 455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Menurut Robbins (1996: 198), motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpenuhi menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut McClelland (1996: 34), pegawai digerakkan oleh 3 (tiga) kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang pegawai akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan di lingkungan kerja, dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki institusi.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada pegawai akan mendorong pegawai mencapai kesuksesan. Pegawai akan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan institusi. Pegawai selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain. Pegawai dengan *need for achievement* tinggi akan lebih suka suasana kerja dimana dapat memikul tanggung jawab secara pribadi dalam memecahkan masalah, selalu merencanakan dengan matang segala sesuatunya, dan berani menghadapi dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan maupun kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan atau otoritas cenderung senang dengan tugas yang dibebankan padanya atau statusnya cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya. Dengan kata lain, *need for power* merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengaruh dan mengendalikan orang lain secara berlebihan.

Dalam kaitannya dengan dunia kerja, pegawai membutuhkan adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai atau mengendalikan orang lain. Pegawai yang memiliki kebutuhan yang tinggi dalam berafiliasi adalah pegawai yang memiliki motivasi untuk

bersahabat, menanggung dan bekerja sama daripada ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

Menurut Handoko (2003: 78), motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah:

1. Penghasilan.
2. Penghargaan.
3. Pengembangan karier.
4. Bimbingan.

Pengembangan kompetensi

Dalam lingkungan organisasi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2008:3) yaitu :

1. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001:59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.
2. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2006: 104) adalah "*an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Mangkunegara (2005: 113), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Mitrani dalam Usmara (2002: 109), mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Sedarmayanti (2008: 126), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan budaya kerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Malthis dan Jackson (2006: 219), bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan budaya kerja yang meningkat dari individu-individu atau tim. Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut dan untuk menekankan kapabilitas pegawai guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola budaya kerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di satu sisi merupakan *Human capital* dan *Active agent* bagi pengembangan suatu organisasi,

disisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Hutapea dan Thoaha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik."

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pegawai. Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan

3. Perilaku

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Pengalaman kerja

Banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup.

Budaya kerja

Pada umumnya, di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (*core value*), adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki pegawai, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di dalam suatu organisasi.

Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu Budaya kerja yang lebih besar, sebagai antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya. Budaya kerja merupakan hal penting bagi organisasi karena kemampuannya mempengaruhi prestasi kerja. Pengaruh ini semakin besar jika Budaya kerja semakin kuat. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya budaya kerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya pegawai. Budaya yang kuat adalah budaya yang dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi. Pengelolaan Budaya kerja harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya budaya kerja organisasi melalui prestasi kerjanya.

Dari sisi fungsi, Budaya kerja mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai

suatu peran pembeda, berarti budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. *Kedua*, Budaya kerja membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, Budaya kerja mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. *Keempat*, Budaya kerja itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya

Wirawan (2005: 55), mengemukakan Indikator dari Budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri dan anggota norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-Nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman dan kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersiap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, Integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misal kepercayaan bahwa pemberian Upah Minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu, misalnya organisasi mempunyai pendapat berbeda mengenai esensi Sumber Daya Manusia, sejumlah organisasi menganggap SDM merupakan bagian dari alat produksi oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Perilaku setiap anggota organisasi harus etis, yaitu perilaku yang dianggap baik dan benar dalam kaitan kode etik organisasi, sedangkan perilaku yang tidak etis adalah perilaku yang salah dan buruk dalam kaitan kode etik organisasi.

5. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan perayaan Budaya kerja atau tindakan kolektif pemuja budaya yang meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah Organisasi

Budaya kerja dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan Produk dari sejarah organisasi, Budaya kerja lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi. Pada organisasi yang sudah mapan, perkembangan organisasi di formasikan dalam bentuk sejarah organisasi yang diingat dan di informasikan kepada seluruh anggota organisasi dalam bentuk sejarah organisasi

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus. Adapun Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory* yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Menurut data yang ada jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus adalah 26 orang pegawai. Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10% – 15%, maka responden yang digunakan merujuk pada pendapat Arikunto 25 responden karena peneliti

tidak termasuk sebagai responden.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan motivasi kerja dan pengembangan kompetensi terhadap budaya kerja dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.021	4.510		2.666	.012
	X1	.438	.145	.514	3.015	.005
	X2	.263	.160	.280	2.644	.110

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Budaya Kerja akan meningkat sebesar 0,438 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan Kompetensi sebesar satu point, maka Budaya Kerja akan meningkat sebesar 0,263 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,438$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,263$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Pengembangan Kompetensi dalam meningkatkan Budaya Kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus.

2. Uji Hipotesis Parsial Motivasi kerja (X_1) terhadap Budaya kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja terhadap budaya kerja, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh motivasi kerja terhadap Budaya kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
	X1	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,727$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,714, maka $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,714$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Budaya Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus. Jadi variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Budaya Kerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Budaya Kerja (Y) adalah $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Budaya Kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus sebesar 0,606 point..

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap budaya kerja sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Budaya kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.491	3.08172

dimension0

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,506 \times 100\% = 50,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Budaya Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus sebesar 50,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Pengembangan kompetensi (X_2) terhadap Budaya kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh pengembangan kompetensi (X_2) terhadap Budaya kerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Pengembangan kompetensi terhadap Budaya kerja

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
	X2	.604	.127	.642	4.741	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,741$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,714, maka $t_{hitung} = 4,741 > t_{tabel} = 1,714$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Pengembangan Kompetensi (X_2) terhadap Budaya Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan Kompetensi berpengaruh terhadap variabel Budaya Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus.

Persamaan regresi antara variabel Pengembangan Kompetensi (X_2) terhadap Budaya Kerja (Y) adalah $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan Kompetensi akan diikuti oleh variabel Budaya Kerja sebesar 0,604 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi pengembangan kompetensi terhadap budaya kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi pengembangan kompetensi terhadap Budaya kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.394	3.36126

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,413 \times 100\% = 41,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Kompetensi (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Budaya Kerja (Y) sebesar 41,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Simultan Motivasi kerja (X_1) dan Pengembangan kompetensi (X_2) terhadap Budaya kerja (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel budaya kerja (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan pengembangan kompetensi (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000 ^a
	Residual	279.545	31	9.018		

Total	615.441	33		
-------	---------	----	--	--

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,443$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka Motivasi Kerja (X_1) dan Pengembangan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Budaya Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Pengembangan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap Budaya Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan motivasi kerja (X_1) dan pengembangan kompetensi (X_2) terhadap budaya kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.516	3.00293

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Kompetensi terhadap Budaya Kerja sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Budaya Kerja (Y) sebesar 0,711 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi antara Motivasi Kerja terhadap Budaya Kerja adalah = 50,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Motivasi Kerja terhadap Budaya Kerja sebesar = 5,727 dan $t_{hitung} 5,727 > t_{tabel} 1,714$. Persamaan regresi antara Motivasi Kerja dan Budaya Kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus adalah sebesar $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Budaya Kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus sebesar = 0,606 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi (X_2) pegawai pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pengembangan Kompetensi (X_2) dan variabel Budaya Kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus adalah sebesar 0,642, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Pengembangan Kompetensi (X_2) terhadap Budaya Kerja (Y) adalah 41,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Pengembangan Kompetensi terhadap Budaya Kerja sebesar = 4,741 dan $t_{hitung} 4,741 > t_{tabel} 1,714$. Persamaan regresi antara Pengembangan Kompetensi dengan Budaya Kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus adalah sebesar $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan Kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel Budaya Kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus sebesar 0,604 point. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Budaya Kerja.

Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Budaya Kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus dibuktikan dari Uji F diperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,443$, pada taraf signifikan 5%. Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi Kerja (X_1) dan Pengembangan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap Budaya Kerja (Y) adalah 54,6%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Budaya Kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus, hal ini terbukti dari Persamaan regresi antara Motivasi Kerja dan Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus adalah sebesar $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus sebesar = 0,606 point. Besarnya koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Budaya kerja adalah = 50,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus sebesar 50,6% dan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh variabel Pengembangan kompetensi terhadap Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus, hal ini terbukti dari Persamaan regresi antara Pengembangan kompetensi dengan Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus adalah sebesar $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus sebesar 0,604 point. Besarnya Koefisien Determinasi Pengembangan kompetensi (X_2) terhadap Budaya kerja (Y) adalah 41,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan kompetensi terhadap Budaya kerja sebesar 41,3% dan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan kompetensi secara bersama-sama terhadap Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus dibuktikan dari persamaan regresi motivasi dan pengembangan kompetensi secara bersama-sama $Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2$. Perhitungan Uji F diperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,443$, pada taraf signifikan 5%. Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi Kerja (X_1) dan Pengembangan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap Budaya kerja (Y) adalah 54,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan kompetensi secara bersama-sama terhadap Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagaiberikut :

1. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberlakukan *reward* bagi pegawai yang berprestasi dan pegawai yang telah bekerja dengan baik, karena hal ini dapat menjadi motivasi yang baik dalam meningkatkan budaya kerja pada Kantor Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus
2. Peningkatan Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas dan *job description* yang sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikan yang dimiliki pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien
3. Peningkatan Budaya kerja dapat dilakukan dengan memberikan teguran dan sanksi bagi pegawai yang datang terlambat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : P2LPTK. Brown. (2005). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung. Furnham dan Gunder. (2003). *Manajemen Modern*. Bandung: Sinar Baru. Graves. (2006). *Budaya dalam Organisasi*. Bandung. Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke dua. BPFE. Yogyakarta.
- Haris and Moren. (2001). *Performance* (terjemahan). Elek Media Komputindo. Jakarta. Malayu S.P. Hasibuan. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Malayu, S.P., Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV. Mas Agung.
- Moch. Asa'ad. (2002). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Bahan Ajar. FE Universitas Borobudur. Jakarta.
- Ndraha. (2003). *Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Cetakan Pertama. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nelson and Quick. (2007). *Leadership And Effective Management*, By Scott Foreman an Company. Glenview Illionis.
- O'Reilly, Chatman and Coldwell. (2001). *Efektivitas Organisasi kaidah Tingkah Laku*. Terjemahan Dra. Magdalena Jamin. Jakarta: Ghalia.
- Onong Ichjana Effendy. (2005). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta. Osborn and Plastric. (2000). *Communication of Organization*. By Scott Foreman an Company. Glenview Illionis.
- Poepowarjojo. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Siagian, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinamo JH. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Umum Jakarta. Soejono Trimono. (2006). *Dasar-dasar Komunikasi dalam Organisasi*. UII Press. Yogyakarta. Sofu. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Stephen P. Robbins. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sukanto Reksodiprojo. (2006). *Dasar-dasar Komunikasi*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Sulaksono. (2002). *Statistik Pendidikan II*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Suwarno Handaya Ningrat. (2000). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Remadja Karya.
- Triguno, (2004). *Budaya Dalam Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Triguno, (2006). *Budaya Dalam Organisasi*. Edisi 2. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu