



Pengaruh Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Minangkabau Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok

Sinta Westika Putri¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi LPPN Padang

Program Studi Administrasi Publik

E-mail: sintawestikaputri@stia-lppn.ac.id

Submit: 9 September 2020, Revisi: 19 September 2020, Approve: 22 September 2020

Abstrak

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi pemerintahan terus berupaya meningkatkan prestasi kerja dengan pelayanan yang lebih baik. Pelayanan akan semakin meningkat jika pegawai memiliki prestasi kerja yang bagus. Nilai-nilai dalam sikap dan perilaku Pegawai dalam bekerja tidak terlepas dari budaya lokal yang dibawa individu kedalam budaya kerja sehari-hari. Sebagai bagian masyarakat yang menganut sistem kekerabatan minangkabau, maka sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja secara tidak langsung akan terbawa dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif inferensial Teknik sampling diambil menggunakan rumus slovin, dari hasil perhitungan diperoleh sampel sebanyak 34 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan Regresi Linier. Hasil analisis menghasilkan bahwa Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Minangkabau (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok dengan kontribusi sebesar 20,1%...

Keywords: Budaya Kerja, Prestasi kerja

A. 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya utama yang memiliki peran yang sangat sentral. Manusia sebagai aktor penggerak sumber daya lainnya seharusnya memiliki pengetahuan serta keterampilan yang tinggi dalam menjalankan aktivitas manajemen yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja. Perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan mengingat perubahan kondisi lingkungan yang sangat cepat. Dalam perencanaan karir organisasi seharusnya melakukan penyesuaian secara terus menerus. Walaupun tidak ada jaminan bahwa menempatkan Pegawai pada posisi yang tepat selalu memperoleh keberhasilan.

Pegawai sebagai individu yang memiliki adat istiadat akan membawa nilai-nilai budaya lokal tempat tinggalnya dalam bersikap dan berperilaku. Dalam melakukan tugas dan pekerjaan keseharian di kantor sikap dan perilaku ini akan terbawa dalam keseharian. Muchlas (2005;529) mengungkapkan bahwa manusia dipengaruhi oleh kebudayaan setempat, tempatnya bertempat tinggal”. Seperti di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Solok, pegawai masih menggunakan bahasa Minang dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan.

Dalam kegiatan sehari-hari masih terdapat masalah disiplin Pegawai sehingga penilaian prestasi kerja masih terindikasi subjektif. Kenyataan ini disebabkan mesin absensi di kantor ini tidak berfungsi lagi sehingga absensi direkap manual dan mudah dimanipulasi. Pada kegiatan pra-penelitian, peneliti menemukan Pegawai yang tidak berada dimeja masing-masing tetapi sibuk *maota-ota* (ngobrol santai) sambil merokok dengan sekelompok teman. Hal ini kadang terjadi pada saat pimpinan sedang tidak ditempat karena menghadiri rapat

Permasalahan lainnya yakni masih ada Pegawai tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas-fungsi jabatan yang diduduki, masih ada Pegawai yang tidak berdayaguna secara optimal sehingga prestasi kerja menjadi rendah. Dedi, dkk (2012) yang dikutip dalam Aldri (2014;190) mengungkapkan apabila terdapat sebagian dari Pegawai memiliki budaya kerja yang ber-komitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap prestasi kerja yang hendak dicapai.

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

Hampir disetiap era kepemimpinan di Kabupaten Solok terindikasi bahwa setelah pergantian Kepala Daerah maka akan di ikuti oleh pergantian pada jabatan strategis dilingkungan SKPD yang ada misalnya pergantian Kepala Dinas. Budaya kerja yang terlalu banyak membebaskan pekerjaan dan tanggungjawab kepada pegawai yang aktif dan berprestasi, budaya kecenderungan pilih kasih dalam pembinaan dan

pengembangan karier serta penempatan seorang Pegawai, dan juga budaya tidak senang diperiksa karena pengawasan. Atas dasar kondisi budaya kerja dan prestasi kerja yang belum optimal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Minangkabau Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok”

B. LANDASAN TEORITIS.

1. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa istilah kinerja berawal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang) prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab tugasnya. Dia juga menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mahsun dalam Heri (2011:22), kinerja (*performance*) ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok dapat diketahui jika kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini antara lain tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang akan dicapai. Mardiasmo (dalam Heri, 2011:22) menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja organisasi akan tercapai apabila adanya kondisi di mana di dalamnya individu, tim dan organisasi merasa :

- 1) Termotivasi untuk menjalankan wewenang mereka dan/atau memenuhi tanggungjawab;
- 2) Mendorong untuk melakukan kerja mereka dan mencapai hasil yang diinginkan;
- 3) inspirasi untuk membagi (melaporkan) hasil mereka dan
- 4) Kemauan untuk menerima kewajiban atas hasil tertentu.

Dengan demikian kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, inspirasi dan kemauan, selanjutnya, tingkatan kinerja karyawan bisa dikelompokkan ke dalam; tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Tingkat keberhasilan seseorang di dalam menjalankan tugas pekerjaannya disebut *level of performance* (Vroom, 1964 dalam Heri (2011:22). Orang yang *level of performance* tinggi disebut produktif, sedang orang yang *level of performance* tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif atau *performance* rendah.

Adapun ukuran yang menjadi perhatian penting dalam prestasi kerja menurut Nasution (2000;99) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. kriteria penilaiannya ialah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja
2. Kuantitas kerja. kriteria penilaiannya ialah kecepatan kerja
3. Disiplin kerja. kriteria penilaiannya ialah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan dan ketatan waktu kehadiran
4. Inisiatif. Kriteria penilaiannya ialah selalu aktif dan semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama. kriteria penilaiannya ialah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada teman dalam batas kewenangannya.

Pengertian budaya kerja berdasarkan keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dengan Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002, tanggal 25 April 2002 tentang Pedoman Budaya Kerja Bagi Aparatur, yaitu cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diduganya, serta mempunyai semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk memperoleh prestasi kerja terbaik. Bentuk nilai-nilai budaya kerja ini terdiri dari (1) komitmen dan konsisten, (2) wewenang dan tanggungjawab, (3) keikhlasan dan kejujuran, (4) integritas dan profesionalisme, (5) kreatifitas dan kepekaan, (6) kepemimpinan dan keteladanan, (7) kebersamaan dan dinamika kelompok, (8) ketepatan dan kecepatan, (9) rasionalitas dan kecerdasan emosi, (10) keteguhan dan ketegasan, (11) disiplin dan keteraturan kerja, (12) keberanian dan kearifan, (13) dedikasi dan loyaliti, (14) semangat dan motivasi, (15) ketekunan dan

kesabaran, (16) keadilan dan keterbukaan, (17) kemampuan menguasai ilmu pengetahuan dan Teknologi.

Sedangkan Menurut Embi (dalam Aldri, 2011;53-54) Budaya kerja merupakan nilai-nilai kepercayaan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang pegawai itu dan digambarkan melalui penerapan yang di praktikan oleh mereka sewaktu atau sepanjang mereka bekerja. Menjalankan budaya kerja memiliki arti yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktifitas kerja yang meningkat dalam menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Dari uraian diatas, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai budaya kerja ialah pilihan nilai – nilai moral dan etika yang dianggap baik dan positif, berupa nilai sosial budaya positif yang relevan, norma atau kaidah, etika, dan nilai kinerja produktif yang bersumber dari pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai tersebut menjadi pedoman oleh individual atau kelompok yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam melaksanakan tugas penyelenggara pemerintahan pembangunan, dan pelayanan masyarakat.

Manfaat budaya kerja menurut Supriyadi & Triguno dalam (Herliani, 2008;373) antara lain sebagai berikut : Pertama, menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik. Kedua, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong royongan, kekeluargaan, menemukan dan cepat memperbaiki. Ketiga, cepat beradaptasi perkembangan dan luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain). Keempat, mengurangi laporan berbentuk data dan informasi yang salah dan palsu.

Dari keempat manfaat budaya kerja diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dapat digunakan dalam meningkatkan kualitas kerja serta dapat membuka interaksi dan penyesuaian diri antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meminimalisir kesalahan.

Tika dalam Syakhwan (2009; 154-155) mengemukakan bahwa unsur-unsur budaya kerja yang mempunyai relevansi dengan kinerja yaitu: (1) fungsi-fungsi pekerjaan, (2) faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi pegawai seperti; motivasi, kecakapan dan lain-lain (3) pencapaian tujuan organisasi, (4) periode waktu. Unsur-unsur tersebut dapat meningkatkan upaya pelayanan publik

Pengaruh Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Minangkabau Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok yang prima oleh aparatur dengan adanya dedikasi dan loyalitas sehingga kinerja aparatur birokrasi dapat diwujudkan secara optimal.

Untuk itu diperlukan suatu keadaan yang mendukung pembinaan dan pemanfaatan aparatur yang berkualitas secara *fair* dan sistem penjenjangan karir serta *tour of duty* yang jelas sebelum seorang aparatur menduduki suatu posisi tertentu yang lebih tinggi dalam sistem administrasi negara. Gambaran di atas memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja PNS.

2. Nilai budaya kerja berbasis kearifan lokal

Pada dasarnya budaya memiliki nilai, diantaranya nilai kerjasama atau gotong royong. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Niode (dalam Rasid, 2014;21) pada dasarnya nilai-nilai budaya terdiri dari; nilai yang menentukan identitas sesuatu, nilai ekonomi yang bercorak *utilitas* atau kegunaan, nilai agama yang berupa kedudukan, nilai seni yang menjelaskan keekspresian, nilai kuasa atau politik, nilai solidaritas yang bertransformasi melalui cinta, persahabatan, gotong royong dan lain sebagainya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa budaya memiliki nilai-nilai yang diwariskan secara turun temurun, dari satu generasi kegenerasi lain dan diantara nilai budaya tersebut adalah nilai solidaritas yang termanifestasikan dalam cinta, persahabatan dan gotong royong.

Kearifan lokal sebagai nilai budaya luhur yang dapat dimanfaatkan dalam sumber pembentukan karakter bangsa. Seperti yang diungkapkan oleh Suminto (2015). Nilai-nilai kearifan lokal tersebut menentukan fungsi yang strategis bagi pembentukan karakter dan identitas yang akan menimbulkan sikap budaya yang mandiri, penuh inisiatif, dan kreatif. Selain itu budaya kerja berbasis kearifan lokal juga dapat diartikan dengan budaya kerja etnik. Penelitian yang dilaksanakan oleh Aldri (2011;59) mengungkapkan bahwa pada PNS etnik Minangkabau, budaya kerja etnik positif berkaitan dengan budaya kerja keadilan dan keterbukaan kreatif, egaliter dan terbuka menerima kritikan. Sikap kreatifitas dan terbuka menerima kritikan ini sangat mendukung bagi perwujudan keterbukaan atau transparansi

Salah satu daerah yang telah mencanangkan budaya kerja berbasis kearifan lokal yaitu Kota Salatiga. Dikutip dari pernyataan walikota salatiga Bapak

Yuliyanto dalam situs Suara Merdeka tanggal 21 Mei 2013 bahwa dasar dari pencanangan tersebut adalah Peraturan Walikota Salatiga Nomor 25 Tahun 2012 tentang budaya kerja dilingkungan Pemerintah Kota Salatiga. Hal ini sebagai bentuk komitmen dalam melaksanakan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk menciptakan budaya birokrasi pemerintah yang professional, berintegritas, memiliki kinerja tinggi, bersih dan bebas dari KKN. Selain itu dapat melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan berpegang teguh pada nilai-nilai dasar dan kode etik Aparatur Negara. Nilai budaya kerja dilingkungan pemerintah kota salatiga ini, disusun berdasarkan nilai-nilai kearifan lokal dan ciri khas kota Salatiga, yang meliputi *Sembada*, *Mumpuni*, *Andarbeni*, *Resik* dan *Tresna* yang disingkat “SMART”

Dalam penelitian ini kearifan lokal di Kabupaten Solok adalah berbasiskan adat istiadat minangkabau dengan filosofi *Adat Basandi Sarak Syarak Basandi Kitabullah* (ABS-SBK). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Maiyulnita (dalam pasetya, 2007) daerah yang menyerap budaya kearifan lokal di Sumatera Barat yaitu Kota Padang, Kota Bukittinggi dan Kabupatem Solok dengan menerapkan nilai filosofi *adat basandi syarak* pada sikap dan perilaku Aparatur. Adapun sifat ideal menurut karakteristik adat Minang ada 11 hal. Diantaranya *hiduik Baraka baukua jo bajangko* yang berarti menjalani hidup dan kehidupan orang Minang dituntut untuk selalu menggunakan akal, berukur dan berjangka. Artinya yaitu memiliki rencana yang jelas dan perkiraan yang tepat dengan menggunakan tiga alat vital yaitu otot, otak dan hati. Kedua, *baso basi malu jo sopan*. Adat Minang memprioritaskan sopan santun dalam pergaulan. Salah satu ukuran martabat seseorang ialah budi pekerti yang dimilkinya. Etika menjadi sifat yang wajib dimiliki oleh setiap individu minang. Yang ketiga, setia. Selanjutnya adil, hemat cermat, waspada, berani karena benar, arif bijaksana, tanggap dan sabar, rajin serta iman dan taqwa.

Adapun penjabaran karakteristik orang Minangkabau melalui sifat ideal pribadi orang Minang diatas penulis jabarkan sebagai berikut (Amir,2000:103-114):

- a. *Hiduik Baraka Baukua jo bajangko*. Dalam menjalani hidup dan kehidupan, orang Minang dituntut untuk selalu menjalankan akalnya. Berukur dan berjangka artinya harus mempunyai rencana yang jelas dan perkiraan yang tepat. Sesuai dengan pepatah:

Dalam awa akhie mambayang (dalam awal akhir terbayang)

Dalam baiak kanalah buruak (dalam baik ingatlah buruk)

Dalam galak tangih kok tibo (dalam tawa tangis menghadang)

Hati gadang hutang kok tambuah (hati ria hutang tumbuh)

- b. *Baso basi malu jo sopan*. Adat minang mendahulukan sopan santun dalam pergaulan. Budi pekerti yang tinggi menjadi salah satu ukuran martabat seseorang. Etika menjadi sifat yang harus dimiliki oleh setiap individu Minang.

Nan tuo dihormati (yang tua dihormati)

Nan ketek disayangi (yang kecil disayangi)

Samo gadang bawo bakawan (sama besar bawa berkawan)

Ibu jo bapak diutamakan (Ibu dan Ayah diutamakan)

- c. *Tenggangraso*. Persaaan manusia halus dan sangat peka. Tersinggung sedikit dia akan terluka perih dan pedih. Pergaulan yang baik adalah pergaulan yang dapat menjaga perasaan orang lain. Pepatah memperingatkan sebagai berikut:

Bajalan paliharo kaki (berjalan pelihara kaki)

Bakato paliharo lidah (bicara pelihara lidah)

Kaki tataruang inai padahannyo (kaki tertarung inai imbuhananya)

Lidah tataruang ameh padanannyo (lidah tertarung emas imbuhananya)

Bajalan salangkah madok suruik (berjalan selangkah lihat kebelakang)

Kato sapatah dipikiri (kata sepatah dipikiri)

Nan elok dek awak katuju dek urang (yang baik menurut kita harus juga disukai orang lain)

Lamak dek awak lamak dek urang (enak bagi kita juga enak bagi orang lain)

Sakik dek awak sakik dek urang (sakit menurut kita, sakit juga menurut orang lain)

- d. Setia (loyal). Yang dimaksud dengan setia adalah teguh hati, marasa senasib dan menyatu dalam lingkungan kekerabatan. Sifat ini menjadi sumber dari sifat setia kawan, cinta kampung halaman, cinta tanah air dan cinta bangsa. Seperti kata pepatah:

Malompek samo patah (melompat sama patah)
Manyuruduak samo bungkuak (menyeruduk sama bungkok)
Tatungkuik samo makan tanah (telungkup sama makan tanah)
Talantang samo minum aie (telentang sama minum air)
Tarandam samo basah (terendam sama basah)
Rosok aie pulang ka aie (resapan air kembali ke air)
Rosok minyak pulang ka minyak (resapan minyak kembali ke minyak)

- e. Adil. Yang dimaksud dengan adil adalah mengambil sikap yang tidak berat sebelah dan berpegang teguh kepada kebenaran. Adat Minang mengajarkan sebagai berikut:

Bakati samo barek (menimbang sama berat)
Maukue samo panjang (mengukur sama panjang)
Tibo dimato indak dipiciangkan (tiba dimata tidak dipicingkan)
Tibo diparnik indak dikampihkan (tiba diperut tidak di kempiskan)
Tibo didado indak dibusuangkan (tiba didada tidak dibusungkan)

- f. Hemat cermat. Efisiensi adalah hemat cermat dalam segala tindakan

Nan buto pahambuih lasuang (yang buta peniup lesung)
Nan pakak palapeh badie (yang pekak pelepas bedil)
Nan patah pangajuik ayam (yang patah pengusir ayam)
Nan lumpuah paunyi rumah (yang lumpuh penunggu rumah)
Nan binguang ka disurnah suruah (yang dungu disuruh suruh)
Nan buruak Palawan karajo (yang buruk penantang kerja)
Nan kuek paangkuik baban (yang kuat pengangkut beban)
Nan tinggi jadi panjuluak (yang tinggi jadi galah)
Nan randah panyaruduak (yang pendek penyeruduk)
Nan pandai tampek batanyo (yang pandai tempat bertanya)
Nan cadiak bakeh baiyo (yang pintar temat berunding)
Nan kayo tampek batenggang (yang kaya tempat minta tolong)
Nan rancak Palawan dunie (yang cantik pelawan dunia)

- g. Waspada (siaga). Melindungi terhadap kemungkinan bahaya sebagai suatu tindakan kewaspadaan. Sikap ini termasuk sifat yang dianjurkan seperti disebut dalam pepatah berikut:

Maminteh sabalun anyuik (memintas sebelum hanyut)

Malantai sabalun lapuak (dibuat lantai baru sebelum lapuk)

Ingek-ingek sabalun kanai (siaga sebelum kena)

Sio-sio nagari alah (sia-sia negeri akan kalah)

Sio-sio utang tumbuah (sia-sia utang akan tumbuh)

Siang dicaliek-caliek (siang dilihat-lihat)

Malam didanga-danga (malam di dengar-dengar)

- h. Berani karena benar. Artinya menganjurkan orang untuk berbuat baik dan mencegah kemungkaran. Pepatah memberikan ilustrasi sebagai berikut:

Kok dianjak urang pasupadan (kalau dipindahkan orang pematang)

Kok dialieh urang kato pusako (kalau diubah orang adat minang)

Kok diubah urang kato dahulu (kalau diubah orang kata dahulu)

Jan cameh nyao melayang (jangan cemas jiwa melayang)

Jan takuik darah taserak (jangan takut darah menyembur)

Asalkan lai dalam kabanaran (asalkan masih dalam kebenaran)

Basilang tombak dalam parang (bersilang tombak dalam perang)

Sabalun aja bapantang mati (sebelum ajal berpantang mati)

- i. Rajin. Menggunakan waktu dengan kegiatan yang bermanfaat

Kok duduk marauk ranjau (kalau duduk meraut ranjau)

Tagak maninjau arah (tegak mengintai mangsa)

Nak kayo kuek mencari (ingin kaya kuat mencari)

Nak pandai kuek balaja (ingin pandai rajin belajar)

- j. Rendah hati. Pandai menempatkan diri dalam lingkungan dimanapun berada. Adat Minang memberi pedoman sebagai berikut:

Kok manyauak dihilie-hilie (kalau menimba air dihilir-hilir)

Kok mangecek dibawah-bawah (kalau bicara bersahaja)

Tibo dikandang kambing mangembek (tiba dikandang kambing mengembek)

Tibo dikandang kabau manguak (tiba dikandang kerbau menguak)

Dimano langik dijunjuang (dimana langit dijunjung)

Disinan bumi dipijak (disana bumi dipijak)

Disitu rantiang dipatah (disitu ranting dipatah)

C. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini yakni penelitian deskriptif inferensial. Sutrisno (2012;13) mengungkapkan penelitian deskriptif menganalisis, menyajikan dan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau bidang tertentu. Sedangkan penelitian inferensial melakukan analisis hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah semua Pegawai Negeri Sipil yang berada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok yang berjumlah 36 orang. Penentuan jumlah sampel dapat diperoleh melalui perhitungan statistik yakni dengan menggunakan Rumus Slovin. Menurut Rumus Slovin, diperoleh besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah 33,0752 dibulatkan 34

Instrumen yang dipakai guna mengumpulkan data penelitian adalah berupa kuesioner/ angket. Kuesioner penelitian disusun berdasarkan *skala likert*.

D. PEMBAHASAN

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

Pengaruh Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Minangkabau Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok
basandi syara', syara' basandi kitabullah" (adat berasas syariat, dan syariat berasaskan Kitab suci yaitu Al Qur'an).

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

Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 36 eksemplar. Kuesioner yang kembali adalah sejumlah 34 eksemplar, karena adanya Pegawai yang sedang dinas keluar daerah. Kuesioner yang lengkap serta layak dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 34 eksemplar. Kuesioner sejumlah 2 eksemplar tidak kembali karena disebabkan oleh Pegawai yang tidak masuk kantor karena sedang bertugas diluar daerah.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $> 0,05$ maka diperoleh kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel dibawah:

**Tabel 4.26. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34
	Std.	,0000000
	Deviation	3,86869384
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,058
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel diatas bisa diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Pada dasarnya uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar *predictor* mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai residualnya. Residual yang normal ialah yang mempunyai nilai signifikan $>0,05$. Supaya lebih lengkap dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.27. Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	Nilai Sig.	Batas Sig.	Keterangan
1	Nilai Budaya Kerja berdasarkan kearifan lokal (X)	0,448	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan data di dalam Tabel di atas untuk variabel Nilai Budaya Kerja berdasarkan kearifan lokal (X) sebesar 0,448 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,448 > 0,05$) maka dinyatakan data Nilai Budaya Kerja berdasarkan kearifan lokal (X) adalah homogen.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk dapat memperjelas tentang uji linearitas dapat dilihat pada tabel uji linearitas berikut :

Tabel 4.28. Hasil Uji Linearitas Antara Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Minangkabau Dan Prestasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y) * Kearifan Lokal (X1)	Between Groups	(Combined)	558,618	21	26,601	1,535	,224
		Linearity	172,325	1	172,325	9,942	,008
		Deviation from Linearity	386,292	20	19,315	1,114	,436
	Within Groups		208,000	12	17,333		
	Total		766,618	33			

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Dari hasil tabel di atas didapatkan nilai $F_{hitung} = 1,114 < F_{tabel} 2,62$ di dapat dari df 20.12 dan nilai probabilitas $= 0,436 > 0,05$, maka diperoleh kesimpulan bahwa antara variabel Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Dan Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4.331. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,779		5,110	,000
	Nilai Budaya Kerja berbasis Kearifan Lokal (X)	,188	,077	2,436	,021

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis, persamaan berikut ini:

$$Y = 35,779 + 0,188 X$$

Model regresi tersebut mempunyai makna :

- a. Konstanta : 35,779

Jika variabel kompetensi Nilai Budaya Kerja berbasis kearifan lokal (X) maka rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok sebesar 35,779.

- b. Koefisien Regresi Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal (X)

Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai coefficients (b_1) adalah 0,188. Hal ini berarti jika variabel Nilai Budaya Kerja berbasis kearifan lokal (X) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin maka akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja (Y) sebesar 0,188.

Analisis uji t juga dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.33. Hasil Uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Keterangan	
				H ₀	H ₁
Nilai Budaya Kerja berbasis kearifan lokal (X)	2,436	1,693	0,021	-	√

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Pada tabel di atas variabel Budaya Kerja berbasis kearifan lokal (X) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,436$ dengan signifikansi 0,021 dimana $0,021 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu yang berbunyi “ada pengaruh Nilai Budaya Kerja

berdasarkan kearifan lokal (X) yang signifikan terhadap terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok”.

a. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) berguna untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel dibawah menunjukkan tingkat hubungan Nilai Budaya Kerja berdasarkan kearifan lokal (X) terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok. Selanjutnya bisa dilihat dengan jelas pada tabel berikut :

Tabel 4.34. Koefisien Determinasi Nilai Budaya Kerja Berdasarkan Kearifan Lokal Minangkabau (X) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,474 ^a	,225	,201	4,309

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan data di dalam Tabel di atas, dapat dilihat nilai r Square sebesar 0,225. Hal ini berarti besar kontribusi antara Nilai Budaya Kerja berdasarkan kearifan lokal (X) terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok adalah 0,225 atau 22,5% Koefisien determinasi (r) berguna untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis statistik regresi yang telah dipaparkan, diketahui sebuah persamaan garis regresi. Persamaan regresi tersebut berguna bagi pihak-pihak yang bersangkutan untuk memprediksi kenaikan atau penurunan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok di masa yang akan datang dengan Nilai Budaya Kerja berdasarkan kearifan lokal (X) sebagai prediktornya. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan bantuan program SPSS 22.0 menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

Pengaruh Nilai Budaya Kerja Berdasarkan Kearifan Lokal Minangkabau(X) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok.

Setelah dilakukan analisis data diperoleh hasil analisis regresi berganda variabel Nilai Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal (X) adalah 0,225 atau 22,5% yang berarti bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok memiliki budaya kerja berbasis kearifan lokal yang cukup kuat, Pegawai mempunyai etos kerja yang baik, menghargai waktu dan cukup disiplin. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan oleh instansi/organisasi maka semakin baik prestasi yang diperoleh oleh Pegawai.

Budaya kerja berbasis kearifan lokal di Kabupaten Solok menjadikan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok untuk berbuat sesuatu yang lebih baik dalam meningkatkan prestasi kerjanya jika dilihat dari indikator prestasi kerja itu sendiri yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif serta kerjasama dengan rekan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Peters dikutip (dalam jayanti, 2015;198) bahwa budaya kerja didefinisikan sebagai suatu sistem nilai bersama yang menghasilkan kinerja tinggi dalam organisasi, "*work culture is defined as a system of shared values, which result in high performance in organization*" Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam organisasi akan mewujudkan nilai tersebut sebagai suatu budaya kerja dan kepribadian organisasi.

Salah satu nilai budaya kerja *hiduik Baraka baukua jo bajangko* telah terpakai dengan baik. Dimana dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di kantor PNS telah menggunakan akalnya dengan maksimal untuk menyusun rencana pekerjaan yang pasti dan perkiraan penyelesaian masalah dengan tepat. Sehingga dengan suasana budaya kerja seperti itu Pegawai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Kotter dan Hasket (1992) mengatakan bahwa budaya memiliki kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan lingkungan kerja.

Nilai budaya kerja dari sifat *Tenggangraso* sangat diperhatikan oleh sesama pegawai. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur penulis dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok menyatakan bahwa "PNS lingkungan BKD Kabupaten Solok sangat menghargai sesama rekan kerja dalam pergaulan sehari-hari". Sikap tersebut menggambarkan bahwa nilai-nilai adat tidak terlepas oleh Pegawai dan terbawa ke dalam lingkungan kerja. Pendapat tersebut juga

didukung oleh Robbins (1996) yang menjelaskan bahwa terbentuknya budaya suatu organisasi bermula dari budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya.

E. KESIMPULAN

berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Budaya Kerja Berbasiskan Kearifan Lokal Minangkabau (X) berpengaruh signifikan sebesar terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok dengan kontribusi sebesar 20,1%

F. SARAN

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

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