

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN BIMA)

Dwi Muhammad Siraj¹, Rahmatia², Mulyadin³
dwimuhammadsirajstiebima@gmail.com¹, rahmatia.stiebima@gmail.com²,
yadinmulyadin19@gmail.com³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap motivasi kerja pegawai dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima, metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, sampel penelitian ini yaitu seluruh PNS pada kantor dinas perikanan dan kelautan kota Bima berjumlah 62 orang, dengan teknik sampling yang digunakan Purposive sampling, alat analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji Multikolienaritas, uji Autokorelasi, uji t, uji f, uji koefisien determinasi, yang bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perikanan dan kelautan Kabupaten Bima, Adakah pengaruh secara parsial antara Kerja sama tim terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima Adakah pengaruh secara simultan budaya organisasi dan kerjasama tim secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, Kerjasama tim.*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture and teamwork on the work motivation of employees of the fisheries and marine department of Bima district, the research method used is associative research, the sample for this research is all civil servants at the Bima city fisheries and marine department office totaling 62 people, using the technique sampling used. Purposive sampling, the analytical tools used are the classical assumption test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, t test, f test, coefficient of determination test, which aims to analyze whether there is a partial influence between organizational culture on the work motivation of employees of the fisheries and marine department of Bima Regency. Is there a partial influence between teamwork on the work motivation of employees of the fisheries and marine department of Bima Regency? Is there a simultaneous influence of organizational culture and teamwork on the work motivation of Bima district fisheries and marine officials

Keywords: *Organizational culture, Teamwork.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan selalu berperan besar didalamnya tenaga kerja yang berkontribusi di dalamnya dan seluruh sumber daya manusia yang ada. Maka dari itu perlunya di adakan pengembangan sumber daya manusia guna memperoleh sumber manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan optimal dan mendorong visi dan misi suatu organisasi. Menurut Hasibuan(2016) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Sebaliknya organisasi mengalami kegagalan karena tidak memperhatikan nilai-nilai inti organisasi. Tata nilai organisasi berperan sebagai sumber kekuatan penting yang diyakini dan dianut secara luas dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan.

Budaya organisasi juga harus dianut dalam suatu organisasi agar memiliki aturan atau standar yang menjadi pedoman karyawan. Menurut Luthans (2017:497), budaya

organisasi terdiri dari norma-norma dan nilai-nilai yang menjadi pedoman perilaku para anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang dominan agar dapat diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi juga tentang menyatukan karyawan, mengurangi konflik dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap manajemen kinerja karyawan yang menimbulkan peningkatan daya saing antar karyawan sehingga budaya organisasi yang mencerminkan keterlibatan untuk diidentifikasi melalui misi bersama, hubungan sosial antara manajemen tim dan karyawan, serta kinerja positif yang dihasilkan bagi perusahaan. Meher & Mishra, (2021). Sinergi budaya organisasi yang positif dan dijalankan dengan sebagaimana mestinya dapat mendorong motivasi kerja karyawan penerapan norma-norma dan standart dalam budaya organisasi akan sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan contoh jika penerapan budaya organisasi masuk tepat waktu dalam bekerja sangat diperhatikan maka itu akan memotivasi karyawan untuk lebih baik dan hal-hal seperti ini jika bisa mendapat reward atau hadiah dapat membuat para karyawan bersaing untuk lebih baik dalam menjalankan budaya organisasi. Selain budaya organisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Leonard (2013:371), kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. “Tracy (2006) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (teamwork) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik yang akan membangun motivasi kerja karyawan baik dari dalam maupun dari luar, Untuk dapat mencapai kerjasama tim yang baik maka ada beberapa tahapan kerjasama yang dilakukan yaitu kesamaan tempat, kesamaan pikiran, dan kesamaan jiwa. Kesamaan tempat dapat diartikan awal dari sebuah kebersamaan, karena kesamaan tempat mendorong orang untuk meningkatkan kerjasama yang didasari atas kebersamaan kelompok dan tercipta sebuah organisasi yang harmonis. Kesamaan pikiran, bahwa seseorang yang mempunyai ide yang sama tentang suatu hal permasalahannya akan mendorong untuk bekerjasama dalam menyatukan pikiran dalam menetapkan strategi pencapaian atas pemecahan masalah yang dihadapi sehingga akan mendapatkan hasil maksimal antara anggota satu dengan lainnya. Kesamaan perasaan, tidak dipungkiri lagi bahwa suatu permasalahan yang sama akan menciptakan sebuah ikatan perasaan antara anggota satu dengan lainnya, akan memunculkan rasa kebersamaan dalam menghadapi permasalahan, dengan kondisi tersebut mereka akan menyatukan perasaan serta gagasan untuk dapat bersatu dalam menyelesaikan kesulitan saat menjalankan tugas. Kesamaan jiwa, merupakan kesatuan yang paling tinggi dalam bekerjasama, dimana kesamaan jiwa ini di landasi oleh saling percaya antara kelompok sehingga terwujudnya kultur dan budaya organisasi dalam kelompok, (Arief Budiman dalam jurnal Martinus Rukismono 2022,4). Jika gagasan diatas terpenuhi dengan baik motivasi kerja para karyawan juga akan terdorong karena kepercayaan dan dukung antar satu sama lain anggota yang menjadi dasar kuat untuk memotivasi karyawan.

Motivasi adalah salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah optimal. Sudarman AM (2006) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi-motivasi yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Moh. As'ad (2002: 30) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu dalam perilaku individu baik yang akan menentukan arah maupun daya tahan (peristence) tiap perilaku manusia yang di dalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insane yang bersangkutan, Motivasi kerja penting agar karyawan tidak mudah menyerah serta terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggungjawab kerjanya

Dalam penelitian ini objek Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Bima bergerak disektor agraris sektor kemajuan ekonomi kelautan dan membantu Bupati melaksanakan tugas dalam bidang kelautan, Secara umum Tugas dan Fungsi Instansi Dinas Perikanan, serta Tata Kerja Dinas Perikanan Kabupaten Bima adalah membantu dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perikanan tangkap, perikanan budidaya, sumber daya perikanan serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugas.

Didalam organisasinya dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Bima juga berperan menciptakan budaya organisasi dan kerjasama tim yang dihasilkan setiap orang pegawainya untuk terus menciptakan motivasi yang akan dialami selama perkembangan dan pengalaman pekerjaan yang mereka hasilkan selama kegiatan yang mereka ciptakan setiap waktu yang dihabiskan dalam organisasi atau tempat dia bekerja. kinerja yang diberikan pegawai akan mengimbas pada kemajuan organisasi dan kita akan mengetahui gambaran motivasi setiap pegawai atas pencapaian kinerjanya yang didasari oleh budaya organisasi yang baik dan kerjasama tim.

Peneliti menilai budaya organisai dan kerjasama tim berjalan sangat tumpang tindih budaya kerja yang baik dan positif masih belum berjalan dan kerjasama tim juga sering tidak dipedulikan sehinga karyawan tidak tau dan paham bagaimana budaya kerja yang baik dan sering mengabaikan motivasi lebih dominan bekerja secara individual daripada bekerja sama, terdapat beberapa pegawai yang pulang kerja yang tidak sesuai standart, masuk kerja yang telat dan lebih memilih menyelesaikan pekerjaan secara individual dengan alasan lebih cepat bekerja sendiri semakin cepat dia akan pulang, semua terjadi karena kurangnya kontrol, sosialisasi, dan pengarahan dari atasan kepada pegawai untuk menciptakan budaya organisasi yang flexsibel dan efektif kurang dipedulikan dan kurangnya komunikasi sebagai pengarahan dari atasan kepada bawahan tentang kekompakan dalam bekerja sama antar tim sehingga pegawai tidak tahu dan paham bagaimana budaya kerja yang baik dan sering mengabaikan motivasi , pegawai cenderung lebih dominan bekerja invidual daripada bekerjasama alasanya lebih cepat bekerja sendiri daripada bekerjasama denga tim karena kurang sadarnya tanggung jawab atas pekerjaan dan tujuan yang diberikan, masalah itu yang dilihat peneliti saat melakukan observasi , fenomena ini menarik minat peneliti untuk meneliti penelitian "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM

TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BIMA”

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya organisasi

Ada beberapa pengertian tentang budaya organisasi, dua faktor yang selalu ada dalam budaya organisasi adalah faktor tumbuh dan berkembang, yang didalamnya terdapat nilai-nilai dominan yang didukung oleh anggota organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan, cara bekerja di tempat itu sampai pada asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi itu. Menurut Tampubolon (2004: 178) budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam, Dari uraian tentang budaya organisasi, dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilaksanakan oleh anggota organisasi sehingga bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut dibangun oleh tujuh karakteristik sebagai sari (essence) dari budaya organisasi.

Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko
2. Berorientasi pada hasil
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang memiliki dalam mencapai hasil yang lebih baik. Menurut West dalam Hatta et. Al (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan bebabn masing-masing individu.

Menurut Ibrahim et al., dalam Sibarani, (2021) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.
2. Kepercayaan Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.
3. Kekompakan Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

Motivasi

Menurut Hasibuan dan Silvy (2019) motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Sedangkan menurut Mujiantun (2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Dan indikator dari motivasi sendiri adalah Seperti yang telah dijelaskan diawal dan didukung oleh pendapat

para ahli manajemen bahwa motivasi itu berkaitan dan dipengaruhi oleh kebutuhan. Menurut Abraham Maslow dalam buku Wibowo mengembangkan Hierarchy of needs Theory dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkatan yang disebutnya sebagai kebutuhan:

1. Rasa aman (Safet)
2. Penghargaan (Estem)
3. Aktualisasi diri (Self-actualization)

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Budaya organisasi berperan penting dalam sebuah lingkungan organisasi dimana hal itu akan berpengaruh terhadap banyak hal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinda (2021) menyatakan Hasil penelitian mereka membawa hasil yaitu nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas signifikan dan memiliki makna bahwa budaya dalam organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi Universitas Negeri Jakarta. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi suasana dalam organisasi sehingga menimbulkan motivasi kerja anggota organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh kerjasama tim terhadap motivasi kerja

Menurut West dalam Hatta(2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh kerjasama tim dan kerjasama tim terhadap motivasi kerja

Admiisyah (2020) dalam penelitiannya mengatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan kerja sama tim berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember dengan arah positif, serta motivasi kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember dengan arah positif. Dengan hasil ini penelitian ini peneliti membuat hipotesis sementara yang akan dijabarkan dalam hipotesis penelitian.

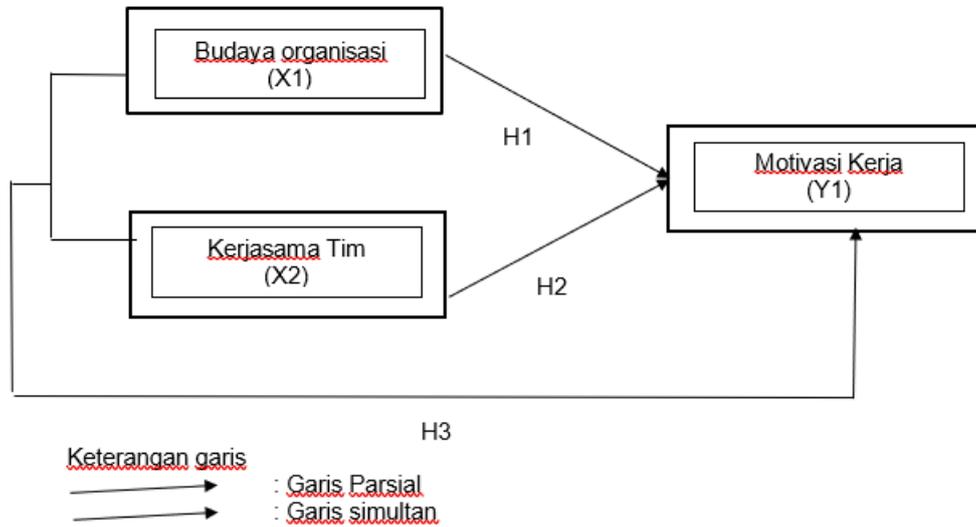
Hipotesis Penelitian

Sehingga Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori- teori yang relevan (Sugiyono, 2014). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja
2. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

3. Budaya organisasi dan kerjasama tim secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka di penelitian terdahulu, Peneliti menjabarkan lebih dahulu kerangka berpikir penelitian ini.



H1 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai

H2 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial untuk kerja sama terhadap motivasi kerja

H3 = Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi ,kerja sama terhadap motivasi kerja pegawai maka dapat di tarik hipotesis statistik sebagai berikut

Ho : $B_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Ha : $B_1 \neq 0$, diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Ho : $B_2 = 0$, diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Ha : $B_2 \neq 0$, diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Ho : $B_1, B_2 = 0$, di duga tidak terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Ha : $B_1, B_2 \neq 0$, di duga terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja

METODOLOGI

Menurut Subagyo yang dikutip dalam Syamsul Bahry dan Fakhry Zamzam (2015:3). Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono (2016:1) Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.

Jenis penilitan ini adalah pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang ditetapkan penelitian kuantitatif kausal yang menjelaskan hubungan antara variabel – variabel penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas atau disebut dengan independent variable yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat atau dependent variable atau kerja sama tim dan motivasi kerja pada pegawai dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
Budaya organisasi (X1)	1	0,854	0,300	Valid
	2	0,556	0,300	Valid
	3	0,717	0,300	Valid
	4	0,754	0,300	Valid
	5	0,847	0,300	Valid
	6	0,824	0,300	Valid
	7	0,782	0,300	Valid
Kerja sama tim (X2)	1	0,838	0,300	Valid
	2	0,849	0,300	Valid
	3	0,608	0,300	Valid
	4	0,755	0,300	Valid
	5	0,892	0,300	Valid
	6	0,871	0,300	Valid
Motivasi Kerja (Y)	1	0,777	0,300	Valid
	2	0,683	0,300	Valid
	3	0,734	0,300	Valid
	4	0,574	0,300	Valid
	5	0,821	0,300	Valid
	6	0,791	0,300	Valid
	7	0,697	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, Spss v29 2024

Tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel kualitas pelayanan, promosi dan keputusan pembelian dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu lebih dari 0,300.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's	Standar	Ket
Budaya organisasi	7	0,865	0,600	Reliabel
Kerjasama tim	6	0,890	0,600	Reliabel
Motivasi kerja	7	0,779	0,600	Reliabel

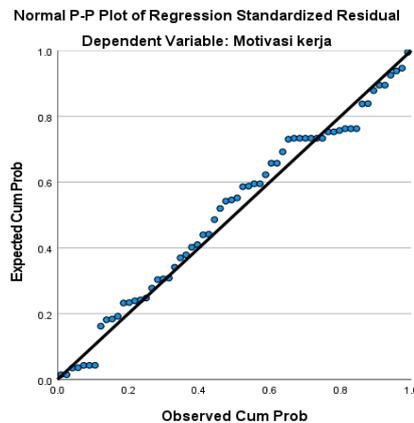
Sumber data: Data Primer Diolah, Spss v29 2024

Pada tabel 2 diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Budaya organisasi (XI), Kerjasama tim (X2) dan Motivasi kerja (Y) dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua

item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber Data: Data Primer diolah Spss v29 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P *Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Untuk menegaskan hasil Normalitas diatas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstan dardized Residual
N			62
Normal Parameters	Mean		.000000
	Std. Deviation	0	2.11351
	664		
Most Differences	Extreme Absolu te		.089
	Positiv e		.089
	Negati ve		-.089
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200

Sumber: Data primer diolah Spss v29 2024

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diatas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 ($0.200 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara Normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel

dependen yaitu Motivasi kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu Budaya organisasi dan kerjasama tim Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

a) Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

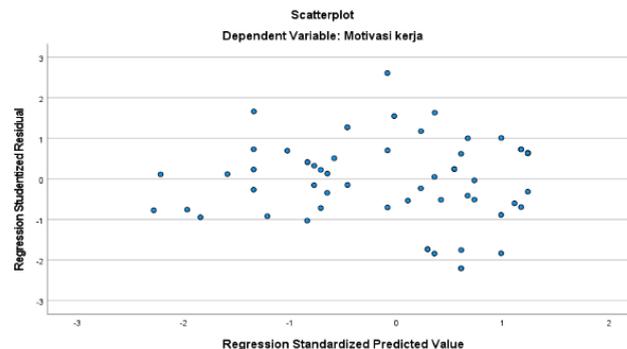
Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
Model	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.20	.23			
TOT	2.55	.01	.769	1.30	
AL_X1	3				0
TOT	8.57	.00	.769	1.30	
AL_X2	6				0

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data primer diolah SPSS v29 2024

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output diatas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Budaya organisasi (X1), Kerjasama tim (X2) adalah $0,769 > 0,10$ sementara nilai VIF untuk variabel Budaya organisasi (X1) dan Kerjasama tim (X2) ($1,300 < 10,00$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikoleniaritas dalam model regresi.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: data primer diolah Spss v29 2024

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi kerja (Y).

c) Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1					

1	.831	.690	.680	2.149	1.622
---	------	------	------	-------	-------

- a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data primer diolah SPSS v29 2024

Dari tabel 5 diatas, diperoleh nilai durbin watson sebesar 1.622 Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $du < DW < 4-du$, maka $1.656 < 1.622 < 2,344$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
1	(Constant)	2.964	2.457		1.206	.232
	TOTAL_X1	.197	.077	.211	2.553	.013
	TOTAL_X2	.793	.092	.709	8.576	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data primer diolah Spss v29 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.964 + 0.197X_1 + 0.793X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2.964 dapat diartikan apabila variabel Budaya organisasi dianggap nol, maka Motivasi kerja akan sebesar 2.964
- Nilai koefisien beta pada Budaya organisasi sebesar 0.197 artinya setiap perubahan variabel Budaya organisasi (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Motivasi kerja sebesar 0.197 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Budaya organisasi akan meningkatkan Motivasi kerja sebesar 0,197 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel Kerjasama tim sebesar 0,793 artinya setiap perubahan Kerjasama tim (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Motivasi kerja sebesar 0,793 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada Kerjasama tim akan meningkatkan Motivasi kerja sebesar 0,793 satuan.

5. Koefisiensi korelasi dan uji determinasi

Koefisiensi korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F
Model	R	Square	R Square		R Square Change	Sig. Change
1	.831	.690	.680	2.149	.690	.000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: data primer diolah Spss v29 2024

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,831. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan Kerjasama tim terhadap Motivasi kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Pembeding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi kolerasi hubungan antara Budaya organisasi dan kerjasama terhadap Motivasi kerja sebesar 0,831 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan Sangat kuat.

Uji determinasi

Jadi terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan kerjasama terhadap Motivasi kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,690 atau 69 %, sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

6. Hasil uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a		Unstandardized		Standard		Sig.
		Coefficients		ized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.964	2.457		1.206	.232
	TOTAL_X1	.197	.077	.211	2.553	.013
	TOTAL_X2	.793	.092	.709	8.576	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v29, 2024

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.553 dengan nilai t tabel sebesar 1.681 ($0.2.553 > 1.661$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih besar dari 0,05 ($0,013 > 0,05$), maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima” Ditolak, Dan Hipotesi nol “Budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima” Diterima

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial untuk kerja sama terhadap motivasi kerja Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Harga diperoleh nilai t hitung sebesar 8.576 dengan nilai t tabel sebesar 1.681 ($8.576 > 1.661$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “kerja sama berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima” Diterima, Dan Hipotesis nol “kerjasama tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima” Ditolak

7. Hasil uji f

Tabel 10. Hasil Uji f

ANOVA ^a		Sum of		Mean		
Model		Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regres sion	606.887	2	303.443	65. 704	.000 b
	Residu al	272.484	59	4.618		
	Total	879.371	61			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v29, 2024

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan kerja sama terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 65.704 dengan nilai F tabel sebesar 4,091 ($65.704 > 4,091$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “budaya organisasi dan kerja sama berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima” Diterima.

KESIMPULAN

- b. Budaya organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima
- c. Kerja sama berpengaruh positif tapi dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima
- d. Budaya organisasi dan Kerjasama secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas perikanan dan kelautan kabupaten Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Luthans, 2018, Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Meher, J. R., & Mishra, R. K. (2021). Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-04-2020-0056>
- Leonard, Edwin C. 2013. Supervision: Concepts and Practice Of Management, 12th Edition. South-Western: Cengage Learning.
- Tracy, Brian. 2006. Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapratasa: Jakarta
- Budiman, Arief and Rukismono, Martinus (2022) PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN TEAM WORK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA

- PT. AGRINDO - GRESIK. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 5 (2). pp. 89-97. ISSN 2597-503X
- A.M. Sudirman.2006.”Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar”.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- As’ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Tampubolon, Dr. Manahan P., 2004, *Manajemen Operasional (Operation Management)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Hatta, et al. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol.1 No.1, pp: 70-80.
- Shane & Glinow (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo.” *Jurnal Arastirma* 1(2): 316.
- Sopiah. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- B. Silvy. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mewah Indah Jaya – Binjai”. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2019
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.966>
- Abraham H. Maslow. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Bayu Fadillah, et all (2013:5). (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32
- Subagyo, Joko. 1999. *Metode Penelitian Dalam Tteori dan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Dr Priyono, MM. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. ed. Teddy Chandra.Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta