

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima

Farida Tun Nissa¹, Muhammad Yusuf², Mawar Hidayanti³
^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
Corresponding Autor: farudatunnissa.stiebima20@gmail.com

Article History

Received: 3-7-2024

Revised: 16-8-2024

Published: 31-8-2024

Keywords:

teamwork,
organizational culture,
work performance.

Abstract: This research aims to determine the influence of teamwork and organizational culture on employee work performance. The sample in this study was .45 ASN using a purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique uses multiple linear regression assisted by SPSS for widows. The results of the research show that teamwork and organizational culture have a significant effect on the work performance of employees of the Bima City Cooperatives, Industry and Trade Department.

Kata Kunci: kerja sama tim, budaya organisasi, prestasi kerja.

Abstrak: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah.45 ASN dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS for widows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja setiap pegawai yang bekerja pada suatu organisasi atau instansi tentunya mempunyai tujuan yang melandasinya untuk menjadi seorang pekerja. Sebagai pegawai juga pastinya mempunyai tujuan kerja untuk berprestasi demi keberlangsungan hidup dan masa depan yang lebih baik. Namun, dalam dunia kerja kita tidak boleh merasa yang paling hebat terhadap pegawai lain. Sebab kita tidak akan mampu bekerja sendiri tanpa adanya kerja sama tim untuk mencapai hasil yang efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan lebih jauh mengenai masalah- masalah yang akan selalu di hadapi oleh pihak manajemen organisasi yang berhubungan dengan pegawai, karena pegawai merupakan faktor utama penggerak roda organisasi.

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks untuk mencapai prestasi kerja pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2016) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2016) prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kerjasama tim.

Kerjasama tim merupakan bagian yang menjadi salah satu tola ukur tercapainya prestasi kerja sebuah organisasi di mana berdasarkan job deskripsi atau pembagian jabatan dalam mengkoordinasi bidang-bidang antar satu dengan yang lain memiliki peran yang sama



dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dimana menurut pendapat Imron (2019) kerja sama tim merupakan kegiatan yang di kelolah dan di lakukan sekelompok orang yang bergabung dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu kerja sama tim sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja yang di capai pegawai. Ketika para pegawai melakukan tugas dengan cara bekerja sama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan cepat terselesaikan dan lebih mudah di lakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien. Dengan bekerja sama juga dapat membuat hubungan antar pegawai lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi pegawai agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dari pada target yang diberikan.

Budaya organisasi adalah sebuah sistim makna bersama yang di anut oleh para pegawai yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Menurut Moosvi dan Imran (Pamungkas, 2018) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasa diri mereka telah menjadi bagian penting dari budaya perusahaan, bekerja keras untuk pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya”. Selain budaya organisasi salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja adalah kerja sama tim. Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka dalam penelitian ini saya tertarik mengambil judul “ Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2017). Yaitu “Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima”. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

Jawaban sangat setuju diberi bobot 5

Jawaban setuju diberi bobot 4

Jawaban netral diberi bobot 3

Jawaban tidak setuju diberi bobot 2

Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 80 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 45 orang, pegawai honorer sebanyak 29 orang dan pendamping koperasi dan UMKM 6 orang , Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang ASN yang berada pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *porposive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang di teliti.

HASIL ANALISIS PENELITIAN

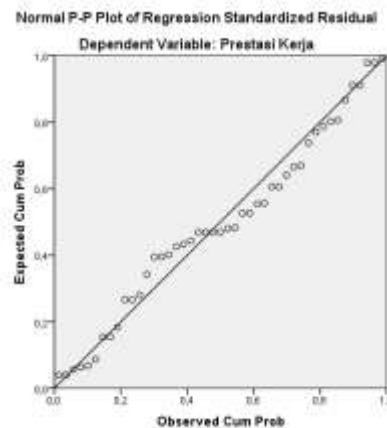
1. Uji validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Kerja Sama Tims (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Prestasi Kerja (Y) mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kerja Sama Tim (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Prestasi Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi prestasi kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

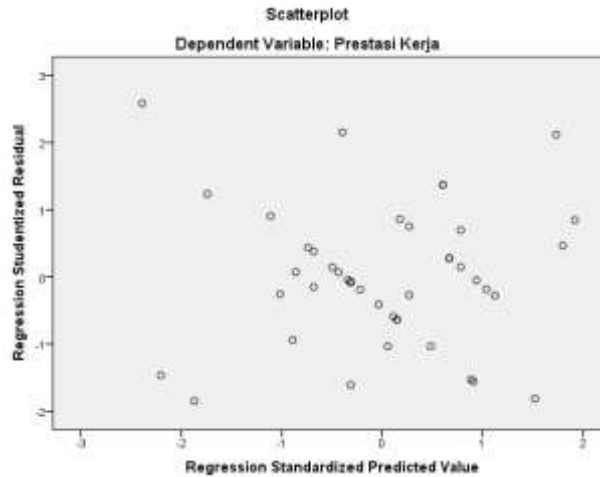
Tolerance value $< 0,10$ atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value $> 0,10$ atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,919 yang dapat dilihat dalam tabel 5 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,771 ^a | ,594 | ,575 | 1,991 | 2,021 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kerja Sama Tim

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel 1 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,919 dengan jumlah sampel 45 (N) dan jumlah variabel independen 2 (k) dengan dU sebesar 1,5631 dan 4-dU sebesar 2,4369, berarti nilai DW terletak diantara $dU < dw < 4 - dU$ ($1,5631 < 2,021 < 2,4369$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 11,358 | 3,948 | | 2,877 | ,006 |
| 1 Kerja Sama Tim | ,218 | ,093 | ,259 | 2,343 | ,024 |
| Budaya Organisasi | ,502 | ,090 | ,617 | 5,574 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,
 $Y=11,358 + 0,218 + 0,502$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,358 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol, yaitu Kerjasama Tim, Budaya Organisasi, maka Prestasi Kerja adalah sebesar 11,358
- Koefisien Kerjasama Tim (X1) sebesar 0,218 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,218.
- Koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,502 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,502

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Kerja Sama Tim (X1) Budaya Prganisasi (X2), berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

4. Koefisien Korelasi Berganda Dan Determinasi

Hasil Uji koefisien korelasi pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,771. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 8. Interval 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

Kerja Sama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,771 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,771 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Kerja Sama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pkoperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **Kuat**.

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,594. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kerja Sama Tim (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

5. Uji t (Parsial)

H1. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kerja Sama Tim (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,343 dengan nilai t table sebesar 1,685 ($2,729 > 1,685$) dengan nilai signifikan sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis **H1 terbukti dan di terima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Kerja Sama Tim maka semakin Tinggi Prestasi kerja, sebaliknya semakin rendah Kerja Sama Tim maka semakin Rendah Prestasi Kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Imron

(2019) yang menyatakan ada pengaruh Kerja Sama Tim secara Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini di perkuat oleh Sapmatika (2021) ada pengaruh yang signifikan Kerja Sama Tim terhadap Prestasi Kerja.

H2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,574 dengan nilai t table sebesar 1,685 ($5,574 > 1,685$) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan di terima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin Tinggi Prestasi kerja, sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi maka semakin rendah Prestasi Kerja. Penelitian ini sejalan dengan Fikriani (2020) yang mengatakan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap Prestasi kerja dan si perkuat oleh penelitian Huru (2020) ada pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap Prestasi Kerja.

6. Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 243,995 | 2 | 121,998 | 30,784 | ,000 ^b |
| Residual | 166,449 | 42 | 3,963 | | |
| Total | 410,444 | 44 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kerja Sama Tim

Sumber: Data diolah, 2024

H3 : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 9,972 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Ftabel = $df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel:

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 45 - 3 = 42$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai Ftabel adalah 3,252

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 30,784 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, F tabel ($df_1 = k-1, df_2 = n-k$) = 3,252.

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung $30,784 > 3,252$. Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi kerja pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Munandar & Yusuf (2023) , menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kerjasama Tim (X1) berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima
- b. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- c. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kerjasama Tim (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima

Saran

- a. Agar apa yang sudah di terapkan di Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima, yakni selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kerjasama tim antar pegawai terutama pegawai yang tugasnya memberikan pelayanan dan sosialisasi kepada masyarakat agar lebih di tingkatkan lagi dan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima diharapkan dapat memahami emosi diri sendiri serta dapat mengendalikannya serta pemimpin harus tegas kepada pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu . memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku untuk mengurangi pelanggaran dan meningkatkan lagi kedisiplinan pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi*, 3(5), 1644-1655.
- Alodia, Josephine. 2018. *Analisis Penerapan Budaya Organisasi Dan Sistem Kompensasi Pada Pt. Innan*.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Fikriani, D., Firdaus, M.A. 2020. Pengaruh disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 3. No 2.

- Huru, H., Syarifuddin, S., & Hasyim, A. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi NTT Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 157-165.
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.
- Jaenab, J., Usadha, I. D. N., & Rahmatia, R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 103-108.
- Mahfudoh. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera, Banten*. *Jurnal Management and Entrepreneurship*, 1 (1) 55-73. (Online), <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/manners/article/view/250>
- Sepnatika, T. U. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Palembang* (Doctoral dissertation, 021008-Universitas Tridinanti).
- Sugiyono. (2019). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.