

Pengaruh budaya kerja IDE to malaqbi terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara

Agus Halim^{1✉}, Adam Ramadhan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja IDE To Malaqbi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Barat. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian semua ASN yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Barat, sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yaitu semua anggota populasi sample sebanyak 30 orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik Pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Sedangkan uji hipotesis menggunakan Uji Parsial (uji t), serta Koefisien Korelasi dan koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa budaya kerja IDE To Malaqbi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci: Budaya kerja; IDE to Malaqbi; motivasi kerja

The influence of IDE to malaqbi work culture on work motivation of state civil apparatus

Abstract

This study aims to determine the effect of IDE To Malaqbi's work culture on the work motivation of the State Civil Apparatus (ASN) of the Village and Community Empowerment Service of West Sulawesi Province. The research method used is by using quantitative methods with primary data using a questionnaire. Respondents in the study were all ASN who worked at the Village and Community Empowerment Service of West Sulawesi Province, the sample in this study used the saturated sampling method or census, namely all members of the sample population were 30 State Civil Apparatuses (ASN). Data processing technique by testing the research instrument using validity test, reliability test, classical assumption test and simple linear regression analysis. While the hypothesis test uses the Partial Test (t test), as well as the Correlation Coefficient and the coefficient of determination (R²). Based on the results of the study, it was found that the work culture of IDE To Malaqbi had a significant effect on the work motivation of the State Civil Apparatus (ASN) at the Community and Village Empowerment Service (DPMD) of West Sulawesi Province.

Key words: Work culture; IDE to malaqbi; work motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan baik pemerintahan atau swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan, dan menurut Husnan (2011:15) sumber daya manusia adalah perencanaan, Nilai-nilai luhur yang terkandung didalamnya merupakan cerminan nilai-nilai luhur yang hidup dimasyarakat seperti disiplin, berperilaku yang baik, terbuka, saling memberi dan menerima informasi, saling menghargai dan kerja sama antar sesama rekan kerja atau mitra kerja. Reformasi birokrasi pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas dari KKN, mampu melayani public, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Menurut Idris, dkk (2019:7) Budaya Kerja adalah pandangan hidup berupa nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, sikap perilaku, cita-cita serta tindakan sebagai pendorong terwujudnya kinerja organisasi yang secara langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan terukur untuk mencapai tujuan. Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang dalam memberikan makna terhadap bidang kerja yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki serta menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini dan memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Menurut Idris, dkk (2019:12) Ada (4) empat nilai utama dalam Budaya IDE To Malaqbi yaitu Integritas, Disiplin, Etos Kerja dan Inovatif. 1) Integritas adalah kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat, berkata dan berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan prinsi-prinsip kebenaran, bermoral dan beretika. 2) Disiplin adalah pola perilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakteristik tertentu, khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang lebih teratur. 3) Etos Kerja adalah suatu sikap kerja aparatur sipil negara (ASN) Sulawesi barat atas Tindakan sendiri yang didasari sistem nilai malaqbi yang berorientasi pada hasil yang baik, semangat tinggi dalam bersaing, optimis dan selalu mencari cara-cara produktif dan inovatif. 4) Inovatif adalah segala kemampuan diri dalam berfikir untuk menciptakan sesuatu yang baru bagi diri sendiri maupun masyarakat dan lingkungan sekitar.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat akan menerapkan Budaya Kerja IDE To Malaqbi untuk menjaga keberlanjutan hasil terobosan atau pemikiran baru tersebut diperlukan perubahan pola pikir dan budaya kerja yang searah dengan kebijakan reformasi birokrasi dalam mendukung keberhasilan visi dan misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang teruang dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 sebagai mana tertuang dalam visi Gubernur Sulawesi Barat “Maju dan Malaqbi” yang dijabarkan dalam misi kedua yaitu Mewujudkan pemerintahan daerah yang Bersih, modern dan terpercaya. Penjabaran nilai-nilai yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan karakter kerja aparatur sipil negara sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam budaya kerja sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam budaya kerja sebagai wujud pelaksanaan visi-misi Gubernur Sulawesi Barat “Maju dan Malaqbi” melalui Konsep Budaya kerja IDE To Malaqbi yang memuat nilai, integritas, disiplin etos kerja dan terus inovatif dalam memberikan ide dan pikiran terhadap pembangunan di sulawesi barat.

Berdasarkan observasi awal dari salah satu aparatur sipil negara disana menyatakan bahwa budaya kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Barat. Jika dikaitkan dengan Prinsip IDE To Malaqbi mestinya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada dinas ini dapat mengaplikasikannya. Nilai integritasnya berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada atasan dan sebagian besar dari aparatur sipil negara belum bisa mengaplikasikan dan menjalankannya. Poin disiplin dalam IDE To Malaqbi untuk dinas pemberdayaan masyarakat dan desa masalah yang muncul adalah jam masuk kantor yang begitu rendah, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Aparatur sipil negara yang hadir melebihi pukul 08.00 (batas toleransi) cukup tinggi tapi tetap saja ada yang tidak patuh terhadap aturan yang berlaku, begitu pun apabila diberikan pekerjaan oleh atasan Sebagian besar dari mereka belum tepat waktu dalam menjalankan perintah atasan.

Etos kerja dalam IDE To Malaqbi pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa masih minim karena pengertian etos kerja itu sendiri adalah suatu sikap kerja aparatur sipil negara (ASN) yang didasari sistem nilai malaqbi yang berorientasi pada hasil yang baik, semangat yang tinggi dalam bersaing, optimis dan selalu mencari cara-cara produktif dan inovatif sedangkan itu belum tercapai sepenuhnya pada aparatur sipil negara (ASN) yang ada pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa. Prinsip terakhir dalam IDE To Malaqbi yaitu Inovatif, sikap inovatif aparatur sipil negara dinas

pemberdayaan masyarakat dan desa juga belum tertanam baik dalam diri masing-masing aparatur sipil negara (ASN) karena sebagian besar dari mereka masih kurang memberikan masukan dan invosi atau pun kreatifitasnya agar adanya perubahan atau pembaharuan dukungan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa terhadap pembangunan Sulawesi barat dapat terlihat dan dirasakan oleh masyarakat Sulawesi barat khususnya dinas pemberdayaan masyarakat dan desa itu sendiri.

Dalam hal ini indikator dari motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik menurut salah satu aparatur sipil negara yang ada di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa fasilitas penunjang seperti tempat kerja mereka, kebutuhan rasa aman saat bekerja, semua tidak normal pasca gempa yang terjadi di sulawesi barat tahun lalu. Komunikasi dan interaksi antar sesama pegawai disana cukup baik, cuman untuk mendapatkan pengakuan status, perhatian atau reward akan pegawai yang aktif dan yang banyak memberikan masukan untuk kantor belum terlihat

METODE

Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif yang dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Adapun waktu pelaksanaan dibutuhkan dalam meneliti adalah kurang lebih 2 (dua) bulan pada bulan November sampai dengan bulan Desember tahun 2021. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Barat yang beralamat di Kantor Gubernur jalan Pattana Endeng Mamuju Sulawesi Barat. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer merupakan data yang diperoleh melalui pernyataan kuesioner dari responden yang disiapkan yaitu bentuk beberapa pernyataan dengan beberapa alternatif tanggapan. Sedangkan Data sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Provinsi Sulawesi Barat yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian. Menurut Sugiyono (2016:135) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh peneliti yaitu keseluruhan Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 30 Orang ASN yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Menurut Sugiyono (2016:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Oleh karena jumlah populasi relatif sedikit maka pengambilan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yaitu semua anggota populasi sample sebanyak 30 orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui, 1) kuesener, Kuesioner adalah penulisan mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pembagian kuesioner kepada Aparatur Sipil Negara di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat. 2) observasi, Observasi adalah pengamatan secara langsung yang dilakukan penulis terhadap objek penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat. Dan 3) studi kepestakaan, Studi kepestakaan adalah mengumpulkan data sekunder dari perpustakaan berupa beberapa refemsi buku yang berkaitan dengan penelitian ini dan data sekunder dari tempat penelitian berupa dokumentasi, laporan-laporan yang tertulis yang dimiliki Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat. Teknik Pengolaan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Untuk melihat hubungan antara variable yang dipergunakan rumus persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja

a = Alfa (konstanta)

b = Koefisien Regresi

X = Budaya Kerja IDE To Malaqbi

Besarnya a dan b dapat dihitung dengan rumus persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n.(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X.Y) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable-variabel tersebut, maka digunakan metode analisa korelasi (r) yang rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2 - (\sum X)^2)} - \sqrt{n(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koerelasi

n = Jumlah sampel penelitian

$\sum XY$ = Total darivariable budaya kerja IDE To Malaqbi dan motivasi kerja

$\sum X$ = Total dari Variabel budaya kerja IDE To Malaqbi

$\sum Y$ = Total dari variable motivasi kerja

$\sum X^2$ = Total dari variable budaya kerja IDE To Malaqbi setelah dikuadratkan

$\sum Y^2$ = Total dari variable motivasi kerja dikuadratkan

Syarat korelasi (r) = -1

Bila r = angka 0 atau mendekati angka 0, maka dua variable tidak berkorelasi;

Bila r = angka 1 atau mendekati angkat 1 dan positif, maka dua variable mempunyai hubungan kuat dan positif atau searah;

Bila r = angka -1 atau mendekati angka -1 dan negatif maka dua variable mempunyai hubungan yang kuat dan negatif; dan

Sedangkan uji hipotesis menggunakan Uji Parsial (uji t), serta Koefisien Korelasi dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Barat (DPMD), merupakan salah satu Unsur Penunjang Pemerintah Provinsi di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa. Dinas ini berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Sulawesi Barat. Dalam konteks otonomi daerah, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat dituntut untuk mampu melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan, atas dasar tersebut DPMD diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan dan tantangan di daerah, dalam melayani/memenuhi kebutuhan masyarakat serta memajukan daerah melalui peningkatan kinerjanya.

Analisis Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan beberapa alat uji diantaranya yaitu Uji Validitas. Berdasarkan tabel product moment untuk degree of freedom (df) didapatkan dengan cara N – 2, dimana jumlah N merupakan sampel sebanyak 30, sehingga dapat dihitung dengan 30 – 2 = 28, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,3061

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
X1.1	0,523	0,3061	Valid
X1.2	0,651	0,3061	Valid
X1.3	0,560	0,3061	Valid
X1.4	0,539	0,3061	Valid
X1.5	0,670	0,3061	Valid
Y1.1	0,629	0,3061	Valid
Y1.2	0,707	0,3061	Valid

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Y1.3	0,761	0,3061	Valid
Y1.4	0,572	0,3061	Valid
Y1.5	0,568	0,3061	Valid

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel diatas dimana nilai rhitung pernyataan X1.1 sebesar 0,523 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061, nilai rhitung pernyataan X1.2 sebesar 0,651 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061 nilai rhitung pernyataan X1.3 sebesar 0,560 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061, nilai rhitung pernyataan X1.4 sebesar 0,539 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061, nilai rhitung pernyataan X1.5 sebesar 0,670 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061 dan nilai rhitung pernyataan Y1.1 sebesar 0,629 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061, nilai rhitung pernyataan Y1.2 sebesar 0,707 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061, nilai rhitung pernyataan Y1.3 sebesar 0,761 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061, nilai rhitung pernyataan Y1.4 sebesar 0,572 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061, nilai rhitung pernyataan Y1.5 sebesar 0,568 lebih besar dari nilai rtabel 0,3061.

Uji Reliabilitas, Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

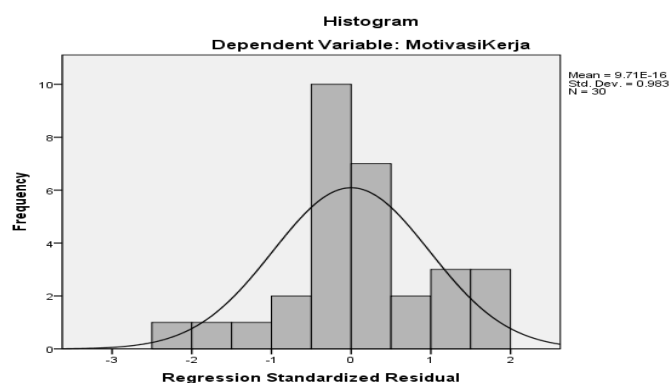
Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai	Keterangan
Budaya Kerja IDE To Malaqbiq (X)	0,770	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,669	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan angka Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Jika nilai Cronbach Alpha yang didapatkan lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian tersebut reliabel, sebaliknya jika Cronbach Alpha lebih kecil 0,60 maka dapat disimpulkan setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's alpha variabel budaya kerja IDE To Malaqbiq sebesar 0,770 lebih besar dari nilai 0,60 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,669 lebih besar dari nilai 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner tidak menimbulkan arti yang ganda.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1.

Histogram display normal curve

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat nilai residu terdistribusi secara normal atau sebaliknya. Model regresi yang baik dan tepat merupakan regresi yang memiliki distribusi residu secara normal. Maka dari itu, uji normalitas tidak digunakan untuk setiap variabel yang ada pada penelitian, tetapi digunakan untuk nilai residunya dengan melihat model histogram dan normal P-Plot. Histogram display normal curve dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva, data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang baik pada sisi kiri maupunj sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

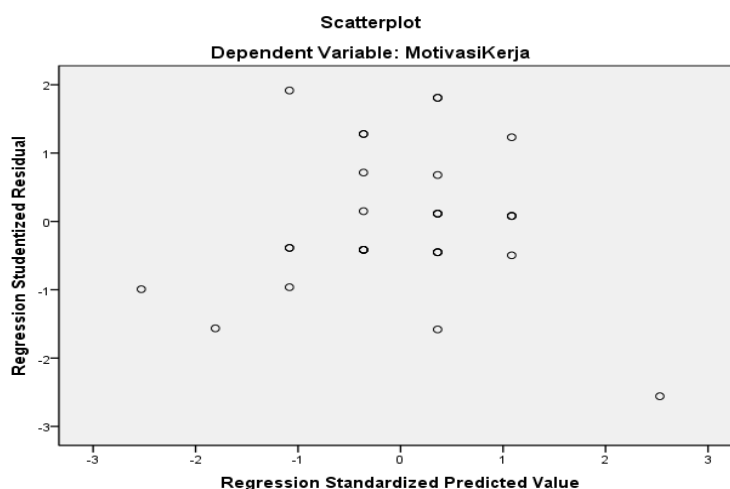
Uji multikolineritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiringan dengan variabel independen yang lain dalam satu model, dengan Variance Infation Factor (VIF) pada hasil output SPSS tabel Coefficients, masing-masing variabel independen.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Kerja IDE To Malaqbi	1.000	1.000

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 3 menunjukkan hasil uji melalui Variance Infation Factor (VIF) pada hasil output SPSS tabel Coefficients, masing-masing variabel independen memiliki Variance Infation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan model regresi linear sederhana terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam model penelitian.



Gambar 2.
Scatterplot heteroskesedastisitas

Uji heteroskesedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu priode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan pada model gambar scatterplot dimana dapat menjelaskan titik-titik data yang menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Penyebaran titik-titik tidak berbentuk pola bergelombang melebar dan menyempit dan melebar serta menyempit kembali, sehingga model penelitian regresi linear sederhana tidak terdapat heteroskesedastisitas dalam penelitian yang dilakukan.

Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui model regresi mengandung autokorelasi digunakan pendekatan D-W (Durbin Watson)

Tabel 4.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
dimension0	1 28	.796	2.369

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin Wiston menunjukkan angka sebesar 2,369 dimana menunjukkan batas bawah (dl) dan batas atas (du) terletak pada daerah No Autocorelation, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linear sederhana terbebas dari asumsi klasik statistik autokorelasi.

Sebelum memulai menghitung hasil anaisis regresi adapun rumus mencari ttabel:

$$N - K - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$$

N = jumlah responden

K = jumlah variabel X dan Y

Dari hasil perhitungan di atas maka nilai ttabel didapatkan 1,70329

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	22,059	4,976		4,433	0,000
Budaya Kerja IDE To Malaqbiq	0,463	0,242	0,449	6,260	0,004

Persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan dari analisis perhitungan dihasilkan:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,059 + 0,463X$$

Interpretasi mengenai persamaan regresi linear sederhana di atas adalah sebagai berikut : 1) a = 22,059 adalah bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat jika variabel budaya kerja IDE To Malaqbiq sama dengan nol atau dalam keadaan tetap. 2) b1 = 0,463 adalah angka yang menunjukkan koefisien untuk variabel budaya kerja IDE To Malaqbiq, artinya bila variabel budaya kerja IDE To Malaqbiq mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat naik sebesar 0,463, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap.

Pengujian Hipotesis, Untuk mengetahui kebenaran hipotesis maka digunakan alat Uji t dilakukan untuk menguji variabel secara parsial apakah variabel budaya kerja IDE To Malaqbiq berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat. Nilai ttabel dalam penelitian ini adalah 1,70329.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung dengan nilai ttabel. Dengan kriteria keputusan adalah jika thitung > ttabel berarti H1 diterima, dan jika thitung < ttabel berarti H0 ditolak. Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut : 1) H0 : b = 0 artinya variabel budaya kerja IDE To Malaqbiq berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat. 2) H1 : b ≠ 0 artinya variabel budaya kerja IDE To Malaqbiq berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan uji parsial (uji t) dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa budaya kerja IDE To Malaqbiq memiliki nilai thitung 6.260 dan nilai ttabel didapatkan 1,70329 dengan demikian nilai thitung lebih besar nilai ttabel dengan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05 (5%). Sehingga keputusan yang diambil H0 ditolak dan H1 diterima artinya hipotesis diterima.

Tabel 6.
Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,719	0,772	0,769	1,804

Berdasarkan hasil tabel 6 menjelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 termasuk kategori hubungan kuat. Untuk koefisien determinasi (R²) sebesar 0,772 menunjukkan besarnya pengaruh variabel budaya kerja IDE To Malaqbiq mampu menjelaskan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat sebesar 76,9% dan sisanya 23,1% merupakan variabel lainnya yang diasumsikan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pembahasan penelitian merupakan deskriptif hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, yaitu : 1) Pengaruh Budaya Kerja IDE To Malaqbi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui variabel budaya kerja IDE To Malaqbi nilai koefisien beta 0,463 dengan probability 0,004 < 0,05 dan nilai thitung 6,260 > nilai ttabel 1,70329, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja IDE To Malaqbi (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi

kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sulfahmi (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dengan adanya budaya kerja yang baik maka mengakibatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat termotivasi dalam bekerja, budaya kerja IDE To Malaqbi diharapkan memberikan dampak positif pada setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) hal ini ditunjukkan dengan tingginya motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat hubungan kerja dengan rekan kerja membuat Aparatur Sipil Negara (ASN) senang berada pada suasana kerja yang mampu memperlihatkan tata kelola birokrasi dengan mengetahui masalah yang dapat menjadi kesulitan antar Aparatur Sipil Negara (ASN) dipecahkan bersama-sama.

Penerapan budaya kerja IDE To Malaqbi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat dikatakan baik, dimana setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, budaya kerja IDE To Malaqbi dapat dilihat pada sistem prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memberikan penghargaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat yang mempunyai prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan hasil penelitian ini Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa termotivasi bekerja dengan penghargaan yang diterimanya. 2) Korelasi Budaya Kerja IDE To Malaqbi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat. Budaya kerja IDE To Malaqbi yang baik tentunya membawa dampak baik bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat. Organisasi birokrasi seperti Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat, tentu mampu menjabarkan tujuan organisasi serta visi dan misi yang dijalankan menwujudkan kerja sama tim untuk bisa mencapai tujuan kantor Dinas Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat.

Dinas Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat dapat dijalankan organisasinya secara efektif dan benar-benar menghasilkan. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat untuk ditempat bekerja sehingga muncul rasa motivasi kerja dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat. Untuk menumbuhkan semangat serta motivasi kerja, penting bagi setiap perusahaan untuk membangun budaya kerja yang kuat, sehingga budaya kerja IDE To Malaqbi memberikan suasana positif bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk berkonsentrasi pada pekerjaan masing-masing setiap unit kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan: 1) Budaya kerja IDE To Malaqbi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai koefisien beta 0,463 dengan probability $0,004 < 0,05$ dan nilai thitung $6,260 > \text{nilai ttabel } 1,70329$. Hipotesis diterima. 2) Budaya kerja IDE To Malaqbi berkorelasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat, dimana nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 termasuk kategori hubungan kuat. Untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772 yang mendekati angka sempurna yaitu angka satu (1).

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*
- Assgaf, Y. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar, Skripsi Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin
- Halim, A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Mamuju. *Jema Adpertisi Journal*, 1(3), 31-41.
- Handoko, (2011). *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia*, EdisiKedua. Yogyakarta : BPFE

- Hasibuan, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Husnan, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Idris Muhammad,dkk, (2019). Budaya Kerja MalaqbiI, Polewali Mandar: Gerbang Visual
- Kepmenpan Nomor: 25/KEP/ M.PAN/04/2002 Tentang Pedoman Budaya Kerja bagi Aparatur Negara, (2001) Jakarta: Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara
- Khaerul. U. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Rahmat, H. (2017). Menjadi ASN MalaqbiI, Polewali Mandar: Gerbang Visual
- Rivai, V, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Rajawali, Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Simamora, (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka Utama
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Umam. K, (2010). Perilaku Organisasi, Penerbit CV Pustaka Setia, Bandung