

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGELOLAAN SISTEM PENYEDIAAN AIR MINUM (KPSPAM)
DI KABUPATEN BANTAENG**

Dian Aisyah Rani^{*1}, Asri², Abdul Khalik³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}dianizka@gmail.com, ²asrisape@gmail.com, ³khalik@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kelompok pengelolaan sistim penyediaan air minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng., untuk mengetahui pengaruh Budaya kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Kelompok Pengelolaan Sistim Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng dan untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja kelompok pengelolaan sistim penyediaan air minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Budaya kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng. Sedangkan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Budaya kerja, Kemampuan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Kepuasan kerja dengan nilai "Standardized Coefficients β " sebesar 0,553 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000.

Kata Kunci : Budaya kerja, Kamampuan kerja dan Motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work culture, work ability and motivation partially affect the performance of the drinking water supply system management group (KPSPAM) in Bantaeng Regency. To determine the effect of work culture, work ability and motivation simultaneously influence the performance of the supply system management group Drinking Water (KPSPAM) Bantaeng Regency and to find out which variable has the dominant influence on the performance of the drinking water supply regulation group (KPSPAM) Bantaeng Regency.

Based on the results of the study, the t test (partial test) shows that work culture and job satisfaction have a positive and significant effect on the Performance of Employees in the Management of the Drinking Water Supply System (KPSPAM) in Bantaeng Regency. Meanwhile, work ability has a positive and not significant effect on the Performance of Employees in the Management of the Drinking Water Supply System (KPSPAM) in Bantaeng Regency.

Based on the results of the Simultaneous Test (Test F), it shows that work culture, work ability and job satisfaction have a positive and significant effect on the Performance of Employees for the Management of the Drinking Water Supply System (KPSPAM) in Bantaeng Regency. The variable that has the dominant influence on employee performance is the variable job satisfaction with a "Standardized Coefficients β " value of 0.553 with a significance level of 0.000.

Keywords : *work culture, work ability and work motivation.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka untuk mewujudkan kinerja pada suatu organisasi atau kelembagaan sangat dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas serta memiliki modal sosial yang baik serta mempunyai budaya kerja yang jadi panutan, demikian pula diikuti oleh kemampuan kerja yang berorientasi hasil dan berlandaskan kesadaran kritis, juga harus ditunjang oleh motivasi yang sifatnya menjadi stimulus kerja. Oleh karena itu Mas'ud.,(2004), menyatakan bahwa kinerja dapat dicapai secara optimal jika peran kepemimpinan yang dapat menjadi contoh dan panutan bagi karyawan, maka pemimpin yang baik adalah unsur yang sangat penting dalam bisnis, pemerintahan, yang juga dapat menciptakan pola hidup, bekerja, bermain karena pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisator, koordinator dari sumberdaya baik sumberdaya alam, sumberdaya finansial, sumberdaya fisik yang ikut menjadi penentu dalam organisasi atau kelembagaan.

Dengan terfokusnya semua sumberdaya yang terlibat dan dikelola dengan baik oleh pimpinan secara manajemen maka sangat menentukan kemajuan atau kemunduran organisasi itu. Oleh sebab itu Robbins.,(2003), menyatakan bahwa dengan suatu budaya yang kuat baik itu budaya kerja, maupun budaya kemampuan kerja yang didukung oleh motivasi kerja yang baik akan mendesak lebih banyak pengaruh positif, atau mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Lanjut dinyatakan oleh Robbins dan Judge.,(2007), menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi untuk yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Ditambahkan Sinungan., (2003), bahwa produktivitas kerja karyawan dihasilkan berdasarkan yang dikerjakan oleh karyawan itu sesuai dengan tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan hasil yang baik sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo.,(2010), menyatakan bahwa budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Lanjut dinyatakan Wibowo., (2010), budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita cita, pendapat.pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Muchdarsyah.,(2010), menyatakan produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efektivitas masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya.

Sekaitan dengan produktivitas kerja yang tampak berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan dalam hal ini produktivitas kerja yang dicapai oleh kelompok atau kelembagaan dalam melakukan pengelolaan sistim penyediaan air minum (KPSAM) masih belum sesuai harapan. Airminum merupakan kebutuhan pokok manusia, dan makhluk hidup berupa tanaman, ternak dan ikan, juga merupakan sarana utama untuk kebersihan dan kesucian. Dalam kehidupan sehari-hari, air sangat diperlukan untuk mencuci, mandi, memasak dan minum, pengairan sawah, sehingga dapat dikatakan bahwa air merupakan kebutuhan pokok manusia. Karena pentingnya air bagi kehidupan manusia, dan makhluk hidup lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa air adalah

kehidupan itu sendiri. Orang yang mencemari sumber air, mengotori air dan membuat polusi terhadap air berarti merusak kehidupan itu sendiri atau merusak ekosistem.

Pengadaan Air Minum adalah unsur yang sangat penting dalam kehidupan manusia. pentingnya penyediaan air untuk kelancaran aktifitas masyarakat, maka peningkatan kebutuhan terhadap penyediaan air bersih perlu ditindaklanjuti dengan menyediakan layanan penyediaan air bersih baik itu dari pemerintah, swasta maupun dari masyarakat itu sendiri. Undang-undang yang mengatur tentang sumber air yaitu (Undang-undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air). Sektor air minum merupakan pelayanan publik yang mempunyai kaitan erat dengan pengentasan kemiskinan, kebersihan dan untuk kehidupan khalayak ramai. Dengan ketersediaan air yang cukup, dan penyediaan prasarana, dan sarana air dapat menghijaukan tanaman, dan dapat meningkatkan produksi dengan cara membuat embung, serta dapat meningkatkan pendapatan masyarakat. Dengan tidak memadainya prasarana, sarana air minum, khususnya dipedesaan dan daerah pinggiran kota (peri-urban) berpengaruh buruk pada kondisi kesehatan dan lingkungan yang memiliki dampak lanjutan terhadap tingkat perekonomian keluarga. penyediaan prasarana, sarana air minum dan sanitasi yang baik akan member dampak pada peningkatan kualitas lingkungan dan kesehatan masyarakat, serta waktu yang dapat dihemat dari usaha untuk mendapatkan air minum yang sangat baik dan berkelanjutan.

Pengelolaan sistem Penyediaan Air Minum bagi masyarakat untuk terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan air bersih di 5 Desa pada 5 kecamatan di kabupaten Bantaeng tidak semua masyarakat puas dengan hasil yang ditunjukkan oleh kegiatan kelembagaan dalam hal sistem pengelolaan air bersih. Organisasi pengelolaan atau kelompok atau kelembagaan pengelolaan sistem penyediaan air minum atau KPSPAM, Yang mana organisasi pengelola ini bertugas sebagai pelaksana sekaligus sebagai kelompok yang mengawasi jalannya KPSPAM, sehingga dengan ketidakpuasan masyarakat terhadap hasil kerja yang diberikan kelembagaan Kelompok Pengelolaan Sistem Pengadaan Air Minum (KPSPAM),

Kelembagaan pengelolaan air bersih atau kelompok Pengelolaan sistem penyediaan air minum KPSPAM, di pilih dan diangkat langsung oleh kepala Desa untuk melakukan pengelolaan terhadap pemanfaatan sarana air bersih atau air minum. Sehingga setiap desa memiliki satu lembaga atau organisasi yang mengelola sistem penyediaan air minum untuk masyarakat sekaligus menjadi sasaran penelitian yang akan dilihat tingkat kinerjanya berdasarkan budaya kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan isu lapangan di Desa Bonto Majannang Kecamatan Sinoa, Desa Bonto Cinde kecamatan Bissappu, Desa Kampala, Kecamatan Eremerasa, Desa Layoa, Kecamatan Gantarangkeke, Desa Karatuang, kecamatan Bantaeng, Kabupaten Bantaeng, Provinsi Sulawesi Selatan bahwa pengelolaan sistem penyediaan air bersih belum secara maksimal memberikan pelayanan air bersih atau oleh KPSPAM sehingga dampaknya adalah ketidakpuasan masyarakat, dan juga dianggap program pemerintah KPSPAM sebagai kegiatan pemborosan uang negara.

Kelembagaan Kelompok pengelolaan sistem penyediaan air bersih atau air minum (KPSPAM), bertugas menjaga keberlangsungan sarana air bersih yang telah dibangun memiliki iuran pemanfaatan yakni iuran yang dibayarkan oleh setiap anggota pemakai/pemanfaat sarana air minum atas penggunaan air dan sarana sanitasi. Besar iuran ditentukan melalui Keputusan Kepala Desa, dan tagihan iurannya ditagih

pada minggu pertama pada setiap bulan bejalan. Untuk pengguna air bersih atau air minum tidak ada keterbatasan anggota dalam menggunakan akses air tersebut, yang mana masyarakat bebas untuk ikut dan tidaknya dalam menggunakan air tersebut. Karena biasanya masyarakat yang memilih untuk menggunakan air bersih ini kebanyakan dari mereka memiliki sumur gali yang keruh untuk kebutuhan sehari-hari. Dan untuk masyarakat yang sumur galinya jernih dan layak pakai, maka mereka tetap menggunakan sumur galinya untuk keperluan sehari-hari.

Dalam program pemerintah yang menjadi sasaran dan penerima manfaat dari program ini adalah Kelompok masyarakat di perdesaan dan pinggiran kota (Peri-urban) yang sekaligus sebagai populasi pada penelitian ini. Dan dari jumlah populasi yang berada pada 5 desa tersebut ditetapkan secara sengaja atau purposive sumpling sebanyak 20 orang setiap desa sebagai responden sehingga jumlah responden dari 5 desa tersebut berjumlah 100 orang. Untuk keperluan penelitian, maka setiap responden dilakukan teknik wawancara langsung dengan menggunakan kuisioner atau daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang isi pertanyaannya dalam hal tingkat kinerja yang dicapai berdasarkan skoring 5 tingkatan menggunakan skala likert oleh kelembagaan kelompok sistem pengelolaan air minum atau KPSPAM sebagai dependen variabel, juga menjawab variabel independent meliputi budaya kerja, budaya kemampuan kerja, dan motivasi kerja.

Sebagai sasaran Penerima manfaat dari program pemerintah adalah warga Desa/Kelurahan disepakati dan ditetapkan bersama oleh masyarakat Desa/Kelurahan melalui proses musyawarah warga. sehingga terdapat beberapa Desa yang ikut memanfaatkan program pemerintah air bersih atau air minum di Kabupaten Bantaeng mempunyai jumlah penduduk dengan jumlah kartu keluarga. Berikut data jumlah penduduk di 5 Desa, yaitu Bonto Majannang, kec. Sinoa, Bonto Cinde, kec. Bissappu, Kampala, Kec Eremerasa, Layoa, kec. Gantaran keke dan Karatuang, kec. Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

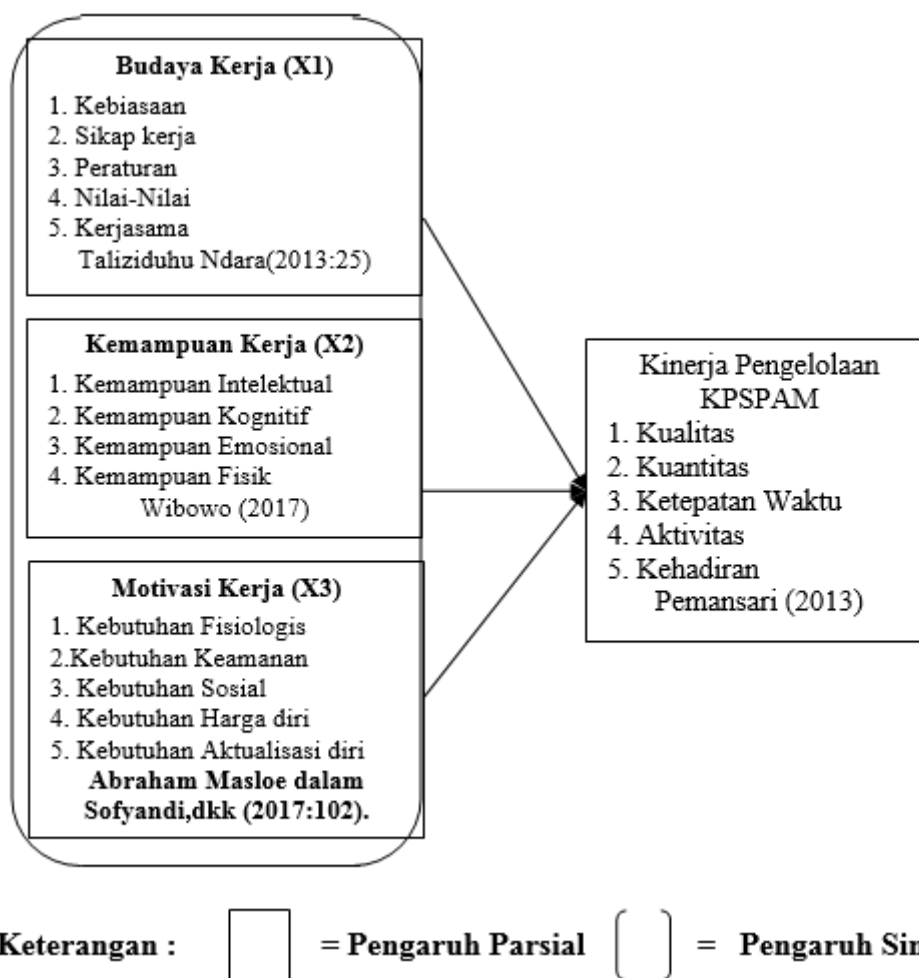
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa program KPSPAM akan berhasil apabila tingkat kinerja KPSPAM berkategori dari tingkat terendah hingga sangat tinggi. Keberhasilan ini sangat ditentukan oleh kelembagaan pengelola air minum dalam hal budaya kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sebagai informasi hasil identifikasi lapangan dan berdasarkan data wawancara menyangkut Fenomena yang peneliti lakukan dengan beberapa masyarakat yang merasakan efek langsung program KPSPAM ini adalah bahwa mereka mengatakan sering mengalami kesulitan dalam mendapatkan air padahal mereka sudah membayar iuran tiap bulannya, memang ketersediaan akan air masih menjadi masalah sampai sekarang ini. Banyak masyarakat mengeluh dan kurang puas dengan layanan KPSPAM ini, padahal tujuan dari program KPSPAM itu sendiri adalah menyediakan ketersediaan sarana akan air bersih dan meningkatkan efektifitas yang berkesinambungan dalam pembangunan sarana dan prasarana pengadaan air minum.

Berdasarkan fakta yang ada, peneliti melakukan observasi secara langsung lapangan yang mana peneliti menemukan beberapa masalah menyangkut pelayanan KPSPAM tersebut. Yang mana peneliti menemukan beberapa masalah belum optimalnya sarana prasarana dalam melakukan operasional dan berdasarkan dugaan semua ini sebagai akibat lemahnya dari aspek sumberdaya manusia utamanya modal sosial, sumberdaya alam yang belum terkelola dengan baik oleh SDM yang berefek pada sumberdaya finansial yang dapat mensejahterakan pengelola KPSPAM. Jadi

intinya kelemahan ini diakibatkan lemahnya sumberdaya manusia sebagai pengelola KPSPAM. Adapun penyebab lain adalah peralatan atau sumberdaya fisik yang tidak terpelihara dengan baik juga ikut mengganggu pada tingkat kepuasan masyarakat. Dengan masalah ini banyak masyarakat mengeluh akan pelayanan program KPSPAM pada saat sekarang ini karena tidak sesuai dengan harapan masyarakat.

Berdasarkan masalah-masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kelompok Pengelolaan Sistim Penyediaan Air Minum (KPSPAM) di Kabupaten Bantaeng”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Budaya kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kelompok pengelolaan sistim penyediaan air minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.
2. Diduga bahwa Budaya kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Kelompok Pengelolaan Sistim Penyediaan Air Minum

- (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.
3. Diduga bahwa variabel Motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Kelompok Pengelolaan Sitem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.
 4. Diduga pula bahwa besarnya kontribusi Budaya kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi kerja secara simultan diatas 85 % terhadap Kinerja Kelompok Pengelolaan Sitem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian ini menggunakan survey yang mngambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun,2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deksriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (X1) terhadap variabel Terikat (Y). Penelitian dilakukan dengan cara mendatangi langsung dimana lokasi yang dijadikan tempat penelitian, sehingga peneliti dapat mengetahui secara akurat informasi kinerja pegawai kelompok pengelolaan sitem penyediaan air minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.

Populasi dalam penelitian yaitu semua unsur pegawai kelompok pengelolaan sitem penyediaan air minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng. Jumlah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 orang responden yang terdiri dari unsur pegawai kelompok pengelolaan sitem penyediaan air minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan Karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2012:81). Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Sampel Jenuh (Saturated Sampling} yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi, Total Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 Orang Responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	1	0,837	0,218	Valid
	2	0,827	0,218	Valid
	3	0,875	0,218	Valid
	4	0,884	0,218	Valid
	5	0,782	0,218	Valid
Kemampuan kerja (X2)	1	0,902	0,218	Valid
	2	0,956	0,218	Valid
	3	0,946	0,218	Valid
	4	0,919	0,218	Valid
	1	0,790	0,218	Valid
	2	0,833	0,218	Valid

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	3	0,864	0,218	Valid
	4	0,826	0,218	Valid
	5	0,733	0,218	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,923	0,218	Valid
	2	0,916	0,218	Valid
	3	0,925	0,218	Valid
	4	0,845	0,218	Valid
	5	0,653	0,218	Valid

Berdasarkan tabel 1 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > R tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item pertanyaan tersebut diatas dinyatakan Valid untuk dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	> r – tabel	Keterangan
Budaya kerja (X1)	0,815	0,50	Reliabel
Kemampuan kerja (X2)	0,847	0,50	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0,808	0,50	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,817	0,50	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai Crombach's Alpha ke 4 variabel tersebut berada pada tingkat Crombach's Alpha moderat sehingga seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Output Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.700	2.358		.297	.768
Budaya Kerja (X1)	.305	.126	.333	2.413	.022
Kemampuan Kerja (X2)	.102	.086	.112	1.182	.246
Motivasi kerja (X3)	.590	.139	.553	4.251	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 diatas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,700 (a) + 0.305 (X1) + 0,102 (X2) + 0,590 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 0,700 dengan asumsi jika variabel budaya kerja, Kemampuan kerja dan Kepuasan kerja terjadi peningkatan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,700 satu satuan.
- b. Nilai Koefisien Regresi (X1) sebesar 0,305 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Nilai Koefisien Regresi (X2) sebesar 0,102 maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,102 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Nilai Koefisien Regresi (X3) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 0,590 satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,590 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.700	2.358		.297	.768
Budaya Kerja (X1)	.305	.126	.333	2.413	.022
Kemampuan Kerja (X2)	.102	.086	.112	1.182	.246
Motivasi kerja (X3)	.590	.139	.553	4.251	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4 diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1. Budaya kerja (X1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika Budaya kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika Budaya kerja terjadi penurunan, maka kinerja pegawai akan turun secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2.413 > 2,032 (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelompok Pengelola Sistem Pengadaan Air Minum (PSPAM) Kabupaten Bantaeng.
- 2. Kemampuan kerja (X2) mempunyai hubungan searah, hal ini berarti jika Kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan kontan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 1.182 < 2,032 (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00.

3. Motivasi kerja (X3) mempunyai hubungan searah, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $4.251 > 2,032$ (t tabel) dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Artinya, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Pengelola Sistem Pengadaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test. Nilai F pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai $F < 0,05$ maka memenuhi ketentuan goodness of fit model, sedangkan apabila nilai signifikansi menggunakan uji F hitung dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135.478	3	45.159	33.150	.000 ^a
Residual	44.954	33	1.362		
Total	180.432	36			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 33.150 > 2,890 (f tabel), hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan variabel budaya kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Pengelolaan Sistem Pengadaan Air Minum (PSPAM) Kabupaten Bantaeng.

Hasil Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Tabel 6. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.700	2.358		.297	.768
Budaya Kerja (X1)	.305	.126	.333	2.413	.022
Kemampuan Kerja (X2)	.102	.086	.112	1.182	.246
Motivasi kerja (X3)	.590	.139	.553	4.251	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel 6 di atas menunjukkan variabel yang berpengaruh

dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Motivasi kerja dengan koefisien nilai “ standardized Coefficien Beta” sebesar 0.553 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.751	.728	1.16716	1.250

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan R Square sebesar 0,751 . Artinya, besar pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja sebesar 75,1 %. Sisanya, sebesar 24,9 % dipengaruhi oleh varaiabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian meliputi suasana kerja, lingkungan kerja dan gaji yang layak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerjaterhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa Komptensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelompok Pengelolaan Sistem Pengadaan Air Minum Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (2.413>2.030) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,022. Artinya, Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Pengelolaan Sistem Pengadaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori Hadari Nawawi, (2013), menyatakan budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian saudari :Hasdiah1, Renil Darsa2, Muhammad Rais Rahmat3, Andi Astinah Adnan4. (2018). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang. semakin baik budaya kerja semakin baik pula kinerja pegawai. Motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Hasil penelitian Novi Kusumaningsih, Muhammad Tahwin (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) budaya kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan Tidak Sejalan dengan hasil penelitian Saudari Syani Dwifitri,2020. Pengaruh Kompetensi, Budaya kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi-Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi, Budaya kerja berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi-Selatan. Sedangkan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi-Selatan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil parsial atau uji t menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kelompok Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengingat kemampuan kerja merupakan faktor utama yang harus di miliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Dimana hasil uji t menunjukkan Kemampuan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $1.182 > 2.030$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,246. Artinya, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian Sajalan Teori Robbins (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Gondokusumo (2008) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Blanchard dan Hersey (2013). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intengensi.

Hasil penelitian ini Tidak Sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Nunung Angreani, Baharuddin Dammar, Mattalatta Mattalatta (2019), Hilaluddin,2022. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 2). Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 3). Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 4). Variabel paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng adalah variabel fasilitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung ($4.251 > 2.030$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000, Artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelompok Pengelolaan Sistem Pengadaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng, Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang pegawai untuk memenuhi kebutuhan melalui sebuah pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha bekerja dengan maksimal. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang untuk berubah hidup setara dengan orang lain di lingkungan keluarga dan masyarakat maka semakin tinggi kinerja seseorang pegawai meraih cita-citanya dalam suatu organisasi pemerintah.

Berdasarkan tanggapan responden dari beberapa indikator motivasi kerja meliputi Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga diri Kebutuhan Aktualisasi diri menyatakan Setuju sebesar 44,9% dan menyatakan Sangat Setujusebesar 54,1% dan Sisanya, sebesar 4,1% menyatakan Kurang Setuju jika motivasi kerja diperlukan dalam setiap pegawai dalam suatu organisasi pemerintah. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan dalam setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dalam suatu organisasi pemerintahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Motivasi kerja yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan, (2017), yang menyatakan motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya. Motivasi kerja terbagi atas 2 bagian yaitu motivasi berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada diluar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non-fisik perlu diperhatikan.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tessa Risna Dila, Zusmawati. 2019. Pengaruh Sarana Prasarana kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Sarana Prasarana kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang.

Hasil penelitian ini Tidak Sejalan hasil penelitian Nunung Angreani, Baharuddin Dammar, Mattalatta Mattalatta (2019) Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 2). Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 3). Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng; 4). Variabel paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik

dan Persandian Kabupaten Bantaeng adalah variabel fasilitas kerja.

Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja. Hal ini mengingat motivasi kerja adalah merupakan kondisi dinamis yang mempengaruhi kemampuan melahirkan suatu gagasan yang menjadi motivator untuk melakukan yang terbaik dalam mewujudkan segala impian menjadi kenyataan dalam kehidupan bermasyarakat.

Berdasarkan tanggapan responden dari beberapa indikator motivasi kerja meliputi Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga diri Kebutuhan Aktualisasi diri menyatakan Setuju sebesar 44,9% dan menyatakan Sangat Setujusebesar 54,1% dan Sisanya, sebesar 4,1% menyatakan Kurang Setuju jika motivasi kerja diperlukan dalam setiap pegawai dalam sautu organisasi pemerintah. Berdasarkan data tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan dalam setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dalam suatu organisasi pemerintahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Motivasi kerja yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan, (2017), yang menyatakan motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya. Motivasi kerja terbagi atas 2 bagian yaitu motivasi berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada diluar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingindicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non-fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Budaya kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng. Sedangkan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng.
2. Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Budaya kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Bantaeng
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Motivasi kerja dengan nilai “Standardized Coefficients β ” sebesar 0,553 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

Adisasmita, Rahardjo. (2011). Manajemen Pemerintah Daerah. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu. Jakarta.

- Afriadi, Wahyono. (2012). Partisipasi Masyarakat dalam Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS) di Kecamatan Simpur Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Pembangunan Wilayah dan Kota*.
- Afrilya, Rahmawati. (2014). Program Penyediaan Air Minum Berbasis Masyarakat di Desa Tiris Kecamatan Tiris Kabupaten Probolinggo. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa. Universitas Jember*.
- Agustino, Leo. (2008). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung. CV Alfabeta.
- Ali, Faried., Syamsu, Alam., dkk. (2012). *Studi Analisa Kebijakan*. Bandung. Refika Aditama.
- Aneisia Khairawati Saputra. (2015). *Tanggapan Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) Di Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten*.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Budi, Winarno. (2007). *Kebijakan Publik: Teori dan Proses, (Edisi Revisi)*. Yogyakarta. Media Pressindo, ISBN-979-222-207-3.
- Cahyo, Eko, Saputra. (2019). *Partisipasi Masyarakat Dalam Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) Di Desa Tanjung Agung Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara*.
- Dwi, Yanto, Indiahono. (2017). *Kebijakan Public Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta. Gava Media.
- Epi, Indah, Serniati. (2020). *Evaluasi Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Di Kecamatan Tomoni Kabupaten Luwu Timur*.
- Erni, Tisnawati, Sule., dan Kurniawan, Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen, Edisi pertama*. Jakarta. Prenada Media.
- Fremont, E. Kast., & James, E. Rosezweig. (1974). *Organization and Management a Systems Approaeh*, Tokyo, Mc.Graw-Hill Kogakusha, Ltd., 2nd.
- Ghozali, Imam. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, vol.3, No.1.
- Gibson, James, L. (2010). *Organizations (Behavior,Structure,Proceses)*. Twelfth Edition, Mc Grow Hill.
- Grigg, N.S. (1996). *Water Recouces Management : Principles, Regulations and Caces*. McGraw-Hill. New York.
- Hasibuan. M. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi

Aksara.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.

Katidjan, Purwanto. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan. *MIX Jurnal Ilmiah Manajemen*.