

PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Sumiati^{*1}, Syamsul Alam², Maryadi³

^{*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}Sumiatijabir7@gmail.com, ²SyamsulAlam@stienobel-indonesia.ac.id,

³AhmadMaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari teknik menyebarkan kuesioner kepada 45 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel budaya kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($-0,067 < 2,016$) dan nilai $sig.t$ ($0,947 < 0,05$), pada variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan hasil nilai t -hitung $>$ t -tabel ($3,319 > 2,016$) dan nilai $sig.t$ ($0,002 < 0,05$) pada variabel ketiga yaitu etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena t -hitung $>$ t -tabel ($5,049 < 2,016$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Pada uji simultan yaitu variabel budaya kerja, motivasi dan etos kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai F -hitung $>$ F -tabel ($31,572 > 2,83$) dengan signifikan, F sebesar ($0,000 < 0,05$), sedangkan uji determinasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 69,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Motivasi, Etos Kerja dan kinerja pegawai

ABSTRAK

This research uses quantitative methods. The research was conducted at the Water Resources Management Office of Sidenreng Rappang Regency. The data used are primary data and secondary data obtained from the technique of distributing questionnaires to 45 respondents.

The results showed that the work culture variable has a negative effect on employee performance with a t -count $>$ t -table ($-0.067 < 2.016$) and a $sig.t$ value ($0.947 < 0.05$), the motivation variable has a positive and significant effect on performance variables employees with a t -count $>$ t -table ($3,319 > 2,016$) and a $sig.t$ value ($0.002 < 0.05$) on the third variable, namely work ethic, has a positive and significant effect on employee performance because t -count $>$ t -table ($5,049 < 2,016$) and a significant value ($0.000 < 0.05$). In the simultaneous test, namely the variables of work culture, motivation and work ethic, have a positive and significant effect on employee performance, because the F -count $>$ F -table ($31,572 > 2.83$) is significant, F is ($0.000 < 0.05$) while the determination test has a contribution to employee performance of 77.1%, while the rest is influenced by other variables not included in the study.

Keywords: Work Culture, Motivation, Work Ethics and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat dicapai. Tujuan utama organisasi adalah mencapai kinerja sesuai yang diharapkan yang mengandung konsep bahwa organisasi harus melaksanakan kegiatan yang efektif dan efisien. Kemampuan organisasi untuk berkembang tidak lebih dari pada kemampuan sumber daya

manusianya untuk berkembang. Sumber daya manusia adalah yang menunaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah. Sumber daya manusia merupakan modal non-material dan non-finansial dalam organisasi yang sifatnya mutlak karena merupakan aset utama organisasi (Nawawi, 2015).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya kerja yang di miliki oleh organisasi tersebut, Budaya kerja menurut Gunarsih 2016, diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Kehadiran budaya kerja menjadi semakin relevan dan fleksibel, dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi yang dapat mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada pada organisasi tersebut, budaya kerja dapat didesain apakah cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada justru menjadi kontra produktif bagi organisasi dalam perjalanannya ke depan.

Hasil observasi awal dikantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, secara empiris peneliti temukan yaitu adanya tantangan cukup kompleks yaitu bagaimana mengubah budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja baru bagi seluruh pegawai. Budaya kerja yang baru yang dicanangkan oleh pemerintah pusat adalah hidup bersih, profesional, melayani sepenuh hati. Menurut Gunarsih, 2016). Orang yang bersedia meninggalkan cara lama biasanya sangat sedikit jumlahnya, dan selama ini banyak pegawai sulit untuk berubah tetapi sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja di suatu instansi dimana mereka. Hal ini didorong oleh kenyataan bahwa budaya kerja yang ada sekarang ini kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan dimasa mendatang seperti yang dibutuhkan organisasi.

Fenomena tersebut diatas dimana budaya kerja dikaitkan temuan peneliti yang juga merupakan temuan awal, yaitu bahwa budaya kerja yang peneliti lihat bahwa secara empiris budaya kerja pada di dinas pengelolaan sumber daya air kabuapateng sidenreng melekat pada pegawai, dimana pegawai masih banyak yang mempertahankan budaya kerja yang masih tradisional yaitu mencatat pada buku catatan mereka yang seharusnya pada jaman sekarang ini menggunakan aplikasi jaringan.

Fenomena tersebut diatas merupakan kenyataan bahwa budaya kerja yang ada sekarang ini kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan dimasa mendatang seperti yang dibutuhkan organisasi. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya kerja untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Namun perubahan yang terjadi dijadikan sebagai momok bagi pegawai, pegawai takut dengan adanya budaya baru yang masuk.

Selain pengaruh budaya kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dinas pengelolaan sumberdaya air kabuapateng Sidenreng Rappang, adala motivasi yang menurut pendapat Bangun (2012) mengatakan, Motivasi merupakan Hasrat dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan untuk suatu hal untuk menggapai tindakan sehingga dapat tercapai hal dalam mengapai tujuannya,

Demi mencapai tujuan organisasi, guna menimbulkan dorongan maupun semangat kerja agar pegawai bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, maka dibutuhkan motivasi untuk melakukan suatu tindakan yang searah dan secara langsung mempengaruhi anggotanya atau pegawainya untuk lebih bersemangat baik secara

internal dan eksternal yang bersifat positif. Untuk itu di perlukan arahan dalam mengelola motivasi, dikarenakan motivasi dapat bersifat positif dan negative, tergantung pada arahan maupun ketangguhan pimpinan instansi

Hasibuan (2014) bahwa motivasi sering terbentuk karena adanya sikap pegawai terhadap situasi kerja yang harus dihadapi dalam bekerja. Sehingga demikian maka motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan diri pegawai yang lebih terarah dan tertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal. Guna mewujudkan kinerja pegawai maka harus mendapatkan perhatian dari atasannya.

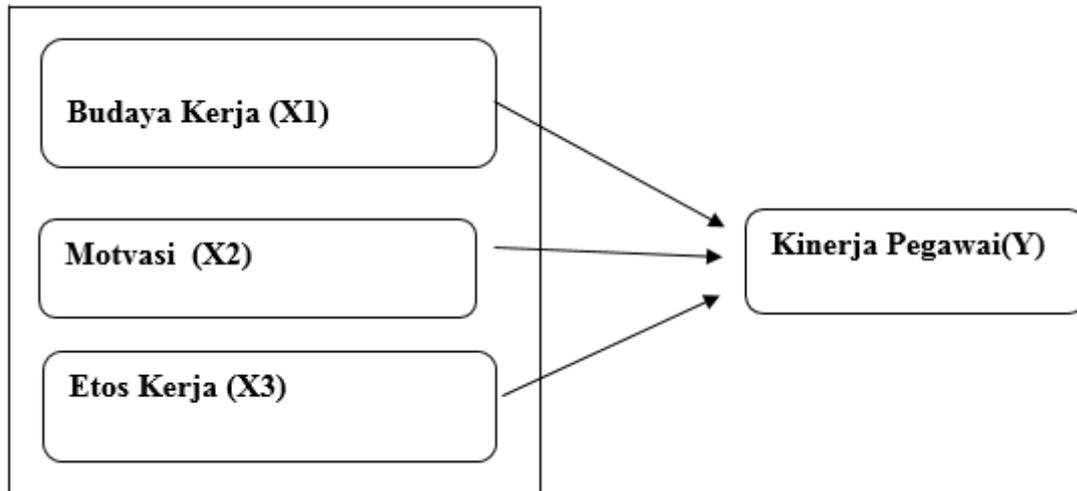
Berdasarkan pengamatan observasi dilapangan maka peneliti menemukan secara empiris bahwa masalah motivasi pada kantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang adalah kurangnya perhatian dari atasan untuk mendorong kinerja pegawainya, guna membangun hubungan yang terarah dan searah, yang mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

Selain pengaruh budaya kerja dan motivasi pengaruh lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupateng Sidenreng Rappang adalah Etos kerja. Menurut sedermayanti (2017) etos kerja adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Etos kerja yang dimiliki manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerjanya yang kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus terhadap bidang kerja yang ditekuni. Stenberg (2008) mengemukakan bahwa kemampuan etos kerja diperlukan untuk mencapai keberhasilan, karena etos kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah, dengan etos kerja diperlukan untuk menjalankan kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas berpikir. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang baik maka baginya tidak ada informasi yang sulit, karena etos kerja akan mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya dalam bekerja di kantor dimana mereka bekerja.

Dari pembahasan tersebut diatas maka etos kerja menempatkan perilaku seseorang dalam konteks yang lebih luas. Etos kerja menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna khasanah yang lebih luas. Etos kerja merupakan kemampuan yang mampu memberikan arti penting kehidupan untuk berpikir fleksibel, memiliki kesadaran yang tinggi. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik, akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Etos kerja juga membuat pegawai menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa teori yang mendukung penelitian, maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu: “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. Untuk dapat membahas penelitian ini maka peneliti memberikan gambaran kerangka konseptual penelitian.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan : Garis panah = Secara Parsial
Garis Panjang = Secara Simultan

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Budaya kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap,
2. Diduga Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap.
3. Diduga Etos kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap,
4. Diduga Budaya kerja, Motivasi dan etos kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang terdiri dari: data primer yang dalam penelitian ini akan diperoleh data dari responden, melalui kuesioner yang disebar dan data sekunder yaitu berupa literatur-literatur kepustakaan yang digunakan sebagai dasar teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan penelitian-penelitian sebelumnya. Di Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai dinas pengelolaan sumber daya air

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan: kuesioner dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap. yang diberikan kepada responden merupakan beberapa pertanyaan yang sudah disediakan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dengan memberi tanda *check list* pada kolom jawaban yang tersedia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,674	0.2907	0.000	Valid
	2	0.716	0.2907	0.000	Valid
	3	0,684	0.2907	0.000	Valid
	4	0,780	0.2907	0.000	Valid
	5	0,813	0.2907	0.000	Valid
Budaya Kerja (X1)	1	0,750	0.2907	0.000	Valid
	2	0,701	0.2907	0.000	Valid
	3	0,807	0.2907	0.000	Valid
	4	0,761	0.2907	0.000	Valid
	5	0,588	0.2907	0.000	Valid
Motivasi (X2)	1	0,660	0.2907	0.000	Valid
	2	0,846	0.2907	0.000	Valid
	3	0,791	0.2907	0.000	Valid
	4	0,759	0.2907	0.000	Valid
Etos Kerja (X3)	1	0,673	0.2907	0.000	Valid
	2	0,837	0.2907	0.000	Valid
	3	0,697	0.2907	0,000	Valid
	4	0,745	0.2907	0.000	Valid
	5	0.837	0.2907	0,000	Valid

Sumber data; hasil olahan data 2023

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel (X) yaitu variabel budaya kerja sebagai(X1) kemudian variabel motivasi sebagai (X2) dan variabel etos kerja sebagai (X3) dapat dikatakan valid, karena r-tabel lebih besar dari r-hitung. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dengan melakukan pengujian instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan perbandingan *Cronbach's Alpha dengan angka > 60* untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabell di bawah ini;

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Nama riabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,761	Reliabel
Budaya Kerja (X ₁)	0.750	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,756	Reliabel
Etos Kerja (X ₃)	0.812	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada tabel di atas jelaslah bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabel, baik variabel bebas (X), yaitu variabel budaya kerja (X1), Motivasi (X2) maupun variabel etos kerja dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi	Standar Error	Koef. Beta	t hit	Sig.
Constanta	1.324	2.710		0,489	0,628
Budaya Kerja (X1)	-0,006	0,097	-0,006	-0,067	0,947
Motivasi (X2)	0,386	0,116	0,364	3.319	0,002
Etos kerja (X3)	0,610	0,121	0,555	5.049	0,000

Sumber : Data Diolah, 2023

$$Y = 1.324 - 0,006 X1 + 0,386X2 + 0,610X3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta 1.324 mempunyai arti bahwa apabila variabel bebas yaitu budaya kerja (X1), motivasi (X2) dan etos kerja (X3), itu mengalami kenaikan kinerja pada pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap maka mengalami kenaikan dengan nilai 1.324 dengan ketentuan variabel lain konstan tidak berubah.
2. β_1 (nilai koefisien regresi X1) -0,006 mempunyai arti bahwa jika variabel budaya kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap akan menurun sebesar -0,006
3. β_2 (nilai koefisien regresi X2) 0,386 mempunyai arti bahwa jika variabel motivasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap akan meningkat sebesar 0,386
4. β_3 (nilai koefisien regresi X3) 0,232 mempunyai arti bahwa jika etos kerja (X3) meningkat sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap (Y) juga akan meningkat sebesar 0,386.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	Nilai Thitung	Sig	Kesimpulan
1	Budaya kerja(X1)	-0,067	0,947	Signifikan
2	Motivasi (X2)	3.319	0,002	Signifiikan
3	Etos Kerja(X3)	5.049	0,000	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2023

Uji t, menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel kompetensi,

lingungan kerja dan disiplin kerja terhadap dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap secara parsial memiliki nilai t hitung berturut-turut yaitu budaya kerja sebesar -0,067, dan sig 0,947 maka dapat dikatakan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan pada variabel motivasi dengan nilai sebesar 3,319, dan variabel etos kerja sebesar 5.049, sehingga dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. terhadap kinerja pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Model	Sum Squares	DF	Rata-Rata Kuadrat	F hit	Sig.
Regresi	315.191	3	62.910	31.572	0.000 b
Residual	139.766	42	3.328		
Tootal	454.957	45			

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh variabel budaya kerja, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap. Secara simultan memiliki nilai F hitung sebesar 31.572 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan nilai signifikan F tersebut, menunjukan bahwa lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, motivasi dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap.

Uji Kosefisien Determinasi

Pada hasil penelitian ini menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) terhadap.yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.693	.671	1.82422	1.672
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					
Sumber data :Hasil Olahan data 2023					

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.693 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi; budaya kerja, motivasi dan etos kerja, mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas pengelolaan sumber daya air Kabupaten Sidrap, sebesar 69,3 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olahan data diperoleh dari uji t variabel budaya kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, Budaya kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini dapat dimaknai bahwa budaya kerja telah membudaya dari tahun ketahun apa yang dikerjakan oleh pendahulunya di teruskan oleh generasi berikutnya, sehingga apabila terjadi perubahan regulasi sangat sulit untuk diterima, begitu pula jika terjadi inovasi baru yang masuk dikantor dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, sering diperdebatkan

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Juwita Sari (2018) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pengelolaan sumber daya air provinsi sumatera utara. Hasil penelitian tersebut seharusnya sejalan dengan teori yang mendasari penelitian, yaitu teori Sobirin, (2015), mengartikan budaya kerja adalah keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang secara kolektif membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas mereka dalam merespon lingkungan. Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual yang dibentuk, serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

Dari hasil penelitian jika di kaitkan denaga teori maka budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja yang baru harus berubah menjadi budaya kerja yang profesional, melayani sepenuh hati, sebagaimana yang di kemukakan oleh Gunarsih, (2016), bahwa orang yang bersedia meninggalkan cara kerja lama biasanya sangat sedikit jumlahnya, dan selama ini banyak pegawai sulit untuk berubah tetapi sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja di suatu instansi dimana mereka bekerja. Hal ini didorong oleh kenyataan bahwa budaya kerja yang ada sekarang ini kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan dimasa mendatang seperti yang dibutuhkan organisasi. Keberhasilan pelaksanaan tugas dalam organisasi sangat tergantung dari budaya kerja karena dukungan sumber daya manusia mempunyai nilai yang sangat strategis.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang berpengaruh positif dan signifikan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini disebabkan karena pimpinan mampu memberikan motivasi kepada bawahan atau pegawai karena sala satu hal yang penting adalah bagaimana pimpinan mampu mendorong untuk bekerja dan mampu menyampaikan motivasi sehingga menjadi dorongan bagi pegawai untuk mendukung pekerjaan yang memerlukan penyelesaian pekerjaan sebagai abdi Negara.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hesti widya astuti 2021, yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.. Begitu pula penelitian yang di kemukakan oleh Taufik 2022, dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara, Pada hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Nilai Adjusted R

Square sebesar 58,5% .

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori Motivasi menurut Wibowo (2013) Motivasi merupakan Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan prilaku pada pencapaian tujuan. Pimpinan perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil mendapat kinerja terbaiknya. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa motivasi diberikan kepada kepada para bawahan atau pegawai, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil penelitian dapat dimaknai bahwa motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan diri pegawai yang lebih terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak hanya sebatas aspek materil tetapi juga harus didukung dengan aspek non material, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan pegawai merasa puas serta hasil kerjanya yang dihargai sehingga pegawai bekerja dengan dorongan motivasi.

Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pelayanan

Hasil etos kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang berpengaruh positif dan signifikan Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten hal ini disebabkan karena etos kerja (semangat kerja) karyawan dicerminkan oleh kesediaan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai signifikan pada variabel etos kerja disebabkan karena variabel etos kerja mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja pegawai seperti totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, yang memberikan makna pada sesuatu pekerjaan, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil pekerjaan dengan di landasi etos kerja yang baik sebagai wujud tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mengutamakan pelayanan yang ramah dan bersahabat.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang di teliti oleh Ardyanto 2018, Pengaruh etos kerja pegawai terhadap kinerja organisasi pada dinas pengelolaan sumber daya air Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menemukan bahwa; etos kerja pegawai pada Kantor Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Tenggara yakni adanya etos kerja, dengan menaruh kepercayaan dan dukungan, saling menghargai.

Hasil penelitian tersebut diatas, di kaitkan dengan teori etos kerja sesuai dengan hasil penelitian, dimana teori etos kerja yang di kemukakan oleh Tasmara (2012) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah sesuatu yang dapat diyakini sebagai sikap dan persepsi terhadap nilai bekerja, dan merupakan konsep pemikiran yang menjelaskan bagaimana terbentuknya spirit atau semangat kehidupan atau jiwa khas suatu bangsa. Pandangan tersebut di perkuat oleh pandangan Yousef , (2015), bahwa etos kerja merupakan suatu konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap suatu pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Maka dari itu, suatu organisasi atau instansi mengharapakan para pegawainya memiliki etos kerja tinggi agar dapat memberikan kontribusi agar dapat mencapai tujuan serta pengembangan organisasi atau instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan didasari dengan teori yang mendasari penelitian ini maka dapat di maknai bahwa etos kerja Etos kerja yang dimiliki oleh pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang harus terus

menerus dipertahakan dan meningkatkan kualitas kerjanya yang kompleks, karena kemampuan etos kerja sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan, karena etos kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang baik maka baginya tidak ada informasi yang sulit, karena etos kerja akan mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya dalam bekerja di kantor dimana mereka bekerja.

Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi, dan Etos Kkerja, secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berdasarkan uji F maka didapatkan hasil yaitu pengaruh secara simultan dengan hasil positif dan signifikan pada variabel yang meliputi budaya kerja, Motivasi, dan etos kerja terhadap variabel kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan dengan hasil penelitian di atas dapat dimaknai bahwa Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut yaitu teori Budaya kerja menurut J Darajat (2016), mendefinisikan budaya kerja adalah suatu sistem ataupun nilai-nilai yang berada dalam organisasi yang dijadikan dasar dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, Sedangkan teori Motivasi menurut Wibowo (2016), adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang dalam wujud perilaku manusia yang didorong untuk melakukan pekerjaan untuk mendapatkan prestasi kerja untuk kehidupan manusia. Menurut Mubarak, (2014), etos kerja adalah perilaku manusia yang mempunyai kepribadian untuk dapat mengabdikan dengan penuh dedikasi terhadap suatu pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga.

Dari hasil penelitian secara simultan maka dapat dikatakan sejalan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, baik budaya kerja, motivasi yang baik, dan etos kerja dikerjakan secara bersama sama dan teratur dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari uji t variabel budaya kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini disebabkan apabila terjadi perubahan regulasi sangat sulit untuk ditriama, begitu pula jika terjadi inovasi baru yang masuk sering di perdebatkan yang pada akhirnya inovasi baru tersebut ditolak.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini disebabkan karena pimpinan mampu memberikan motivasi kepada bawahan atau pegawai serta pimpinan mampu mendorong untuk bekerja dan mampu menyampaikan motivasi sehingga menjadi dorongan bagi pegawai untuk mendukung pekerjaan yang memerlukan penyelesaian pekerjaan sebagai abdi Negara.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini disebabkan karena etos kerja (semangat kerja) pegawai dicerminkan oleh kesediaan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai etos kerja mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja pegawai seperti totalitas

kepribadian dirinya.

4. Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, motivasi, dan etos kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara umum apabila pekerjaan di kerjakan secara bersama-sama, dan di pertahankan sepanjang waktu. maka akan menghasilkan kinerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardyanto. (2018). Pengaruh etos kerja pegawai terhadap kinerja organisasi pada dinas pengelolaan sumber daya air Provinsi Sulawesi Tenggara.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. Erlangga Beatty. CA. of Technological Change.
- Darojat, J. (2015). Manajemen strategi dan implementasinya menuju kinerja Jakarta. Khoirul Bayan.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarsih, Tri. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. <http://teorionline.files.wordpress.com/2010/06/jurnal-pengaruh-budayaorganisasi-terhadap-motivasi.pdf>, tanggal 05 April 2011. Jam 13.00.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Jousef. (2015). Etos Kerja Profesional. Jakarta. Darma Mahardika.
- Juwita, sari. (2018). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pengelolaan sumber daya air provinsi sumatera utara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, E. Saefuddin. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Penerbit In Media.
- Nawawi, Hadari. (2015). Metode Penelitian Bidang Sosial. Gadjah Mada University Press.
- Octarina, Arischa. (2013). "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun". Kumpulan Journal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Manajemen S-1, Vol. 1 (2013).
- Robbins., dan Coulter. (2015). Manajemen. Edisi ketujuh. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Refika Aditama Eresco.
- Sobirin. (2007). Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi). Yogyakarta. UPP,STIM YKPN.
- Stenberg, Robert, J. (2008). Psikologi Kognitif Edisi Keempat. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sunaryanto. (2019). Pengaruh budaya kerja, Etos kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai PSDA Kabupaten Bima.
- Tasmara, Toto. (2012). Membudayakan Etos kerja Islami. Jakarta. Gema Insani Press.
- Taufik. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Jakarta. Salemba Empat.