



Strategic: Journal of Management Sciences

journal homepage:
<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>



Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Nurhasanah¹, Darwin Lie², Marisi Butarbutar³, Lora Ekana Nainggolan⁴, Hendrik Pantas⁵

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

⁵ Program Studi PGSD, Universitas Quality

Penulis Korespondensi. Marisi Butarbutar
e-mail :

marisibutarbutar@stiesultanagung.ac.id

e-mail : hannanainggolan2017@gmail.com ¹,

darwin@stiesultanagung.ac.id ²,

marisibutarbutar@stiesultanagung.ac.id ³,

loraekanainggolan@stiesultanagung.ac.id ⁴

hendrikpantas@gmail.com

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima 28 April 2021

Revisi 28 April 2021

Diterima 29 April 2021

Tersedia Online 29 April 2021

Kata kunci :

Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Objektif. Tujuan riset ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor upt pengelolaan irigasi bah bolon dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi sumatera utara.

Metode Riset. Ada pula riset ini memakai desain riset kepustakaan (library research) serta riset lapangan (field research). Kemudian buat metode pengumpulan informasi memakai tata cara wawancara, tata cara dokumentasi serta tata cara kuesioner. Informasi yang diperoleh ialah tipe informasi kualitatif serta informasi kuantitatif. Hasil informasi yang yang diperoleh dari lapangan hendak dianalisis secara deskriptif baik secara kualitatif ataupun kuantitatif.

Hasil. Disiplin sudah baik, semangat sangat besar serta cara para karyawan dalam bekerja sangat efektif. Hitungan dari suatu analisis regresi adalah: $\hat{Y} = 5,402 + 0,375X_1 + 0,234 X_2$ maksudnya adalah, disiplin serta motivasi menciptakan hasil yang baik bagi para karyawan. Hitungan dari suatu Analisa mengenai korelasi didapatkan melalui $r = 0,802$ maksudnya adalah, memiliki suatu relasi yang besar serta efektif dalam suatu disiplin serta semangat terhadap para karyawan dalam suatu organisasi bisnis.

Kesimpulan. Hitungan dari suatu test dugaan sementara menjelaskan bahwa H_0 tidak diterima, maksudnya adalah terdapat keterkaitan melalui signifikansi dalam disiplin serta semangat bagi para karyawan di Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara baik secara simultan dan juga parsial. Itu semua dinyatakan dalam test dugaan sementara yang berdasarkan simultan, yaitu hitungan test $f_{hitung} 26,101 > F_{tabel}$ terhadap ukuran signifikan yaitu $0,000 < 0,05$.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<i>Artikel History:</i> Recived 28 April 2021 Revision 28 April 2021 Accepted 29 April 2021 Avalilable Online 29 April 2021 Keywords : Motivation, Discipline, Employee Performance	Objective. The purpose of this research is to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of employees at the upt office of Bah Bolon Irrigation Management at the Cipta Karya and Spatial Planning Office of North Sumatra Province. Research Method. There is also this research using library research design (library research) and field research (field research). Then create a method of collecting information using interview procedures, documentation procedures and questionnaire procedures. The information obtained is the type of qualitative information as well as quantitative information. The results of the information obtained from the field will be analyzed descriptively either qualitatively or quantitatively. Results. Discipline is good, enthusiasm is very high and the way employees work is very effective. The count of a regression analysis is: $\hat{Y} = 5.402 + 0.375X_1 + 0.234 X_2$ the meaning is, discipline and motivation create good results for employees. The calculation of an analysis of correlation is obtained through $r = 0.802$ which means, having a large and effective relationship in a discipline and enthusiasm for employees in a business organization. Conclusion. The count from a provisional assumption test explains that H_0 is not accepted, the point is that there is a relationship through significance in discipline and enthusiasm for employees at the UPT Office of Bah Bolon Irrigation Management for Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning of North Sumatra Province both simultaneously and partially. . It is all stated in the provisional provisional test which is based simultaneously, namely the f-test count of $26.101 > F_{table}$ on the significant size, namely $0.000 < 0.05$.

© 2021 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan, instansi maupun lembaga pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dibutuhkan sebagai penggerak motor serta pendaya guna dalam menjalankan aktivitas organisasi, Agar semua aktivitas manajemen berjalan dengan lancar dan baik suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan, disiplin yang tinggi serta berpenampilan yang menarik. Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah suatu lembaga negara yang bertugas untuk mensejahterakan pemanfaatan sumber daya air untuk rakyat. Kinerja merupakan sebuah cara yang dipakai dalam menentukan apakah individu bisa sukses ketika melaksanakan suatu kegiatan dalam organisasi bisnis, melakukan kegiatan dalam waktu yang sudah ditetapkan melalui sumber yang ada. Berlandaskan Ketetapan Pemerintah No.30 Tahun 2019 mengenai pemutusan suatu pekerjaan terhadap karyawan adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta Perilaku Kerja (PK).

Dalam misi para karyawan juga belum terlihat bagus. Itu terjadi akibat adanya dua karyawan kerja yang tidak tepat waktu untuk memberikan tugasnya bagi manajernya, hal yang mempengaruhinya yaitu para karyawan keseringan cuek terhadap pekerjaannya dan menunda-nunda maka dari itu tugasnya tidak bisa siap dengan efisien. Sedangkan bagi cara karyawan dalam melakukan tugasnya pun tidak efektif, itu terjadi disebabkan oleh adanya empat karyawan yang belum melakukan tugasnya yang telah diserahkan oleh atasannya. Ada penyebab yang membuat hasil pekerjaan para karyawan yaitu disiplin kerja. Itu berhubungan terhadap observasi yang dilaksanakan oleh Aryanti, dkk. (2016:40), yang menyatakan bahwa kegiatan dalam melakukan tugas dalam organisasi bisnis harus mempunyai hasil yang baik bagi para karyawan. Disiplin kerja mempunyai cara dalam melakukan suatu keharusan serta menghindari hal yang tida baik yang berlandaskan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010.

Fenomena disiplin yang belum optimal pada UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon terlihat pada dimensi menjalankan kewajiban. Hal ini dikarenakan terdapat 8 orang pegawai yang tidak mau menjalankan tugas kedinasan seperti meninjau lokasi pembuatan irigasi air, melakukan rehabilitasi dan pembersihan di pintu air, terutama yang banyak dimanfaatkan oleh masyarakat sehingga berdampak pada sistem pengairan yang macet dan tidak lancar. Selain itu, bagi cara dalam menghindari hal yang tidak baik tersebut pun tidak efektif. Itu terjadi karena disebabkan oleh adanya delapan para karyawan yang tidak tepat dalam memakai suatu kegiatan yang sudah ditentukan dalam urusan individu, misalnya telat dan bebas untuk masuk keluar dalam organisasi bisnis tersebut.

Selain disiplin, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmala, dkk. (2019:66), bahwa kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun dimensi motivasi antara lain: prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Fenomena motivasi yang belum optimal pada UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon terlihat dimensi kebutuhan akan prestasi, hal ini dikarenakan Dinas Pengelolaan Irigasi dan Sumber Daya Air kurang mendukung atau tidak memberikan beasiswa untuk pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk mencapai prestasi dan kinerja yang lebih baik lagi. Pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan belum optimal. Hal ini dikarenakan terdapat pegawai yang memiliki pendidikan sarjana tetapi pegawai memiliki jabatan yang lebih rendah dari pada pegawai yang berpendidikan SMA. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan riset ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor upt pengelolaan irigasi bah bolon dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi sumatera utara.

2. STUDI LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dalam SDM mempunyai tugas yang sangat berguna untuk seluruh organisasi bisnis dengan alasan supaya organisasi bisnis tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya dan tidak bangkrut serta menjalin kerjasama yang baik terhadap para karyawan yang lain yang ada dalam organisasi bisnis tersebut. Menurut Zainal, dkk (2015), manajemen dalam SDM yaitu suatu aspek yang ada dalam para manajer yang didalamnya terdapat unsur dalam manajemen. Sedangkan menurut Sisca, dkk (2020), manajemen dalam SDM yaitu suatu planning yang baik, terlatih dan teratur mengenai peningkatan terhadap kelompok dalam suatu organisasi bisnis, yaitu kegiatan langsung pada SDM tersebut berkaitan terhadap seluruh aktivitas tentang pengendalian individu terhadap suatu organisasi bisnis. Menurut pendapat para ahli di atas, maka persamaannya bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu praktik strategis yang menjadi pandangan melalui fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui perilaku dan kemampuan mengelolanya (Sahir et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah segala ilmu yang berfokus yang berkaitan dengan tenaga kerja mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian tenaga kerja agar dapat menggunakan bakatnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat terwujud lebih maksimal.

Disiplin

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Sutrisno (2011), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan Menurut Fahmi (2016), disiplin merupakan tata cara untuk menghormati seluruh kaidah yang ada dan mampu mengambil resiko apabila tidak dapat mematuhi kaidah

yang ada tersebut. Sesuai dengan argumentasi yang sudah dijelaskan tersebut bisa dikatakan kalau disiplin dalam melakukan pekerjaan merupakan keinginan dari setiap individu yang bisa menghormati setiap kaidah yang ada dan dipakai oleh atasan ketika sedang mengobrol terhadap para bawahannya (Lie et al., 2019).

Motivasi

Dalam organisasi bisnis sangat penting dalam menaikkan serta memelihara cara kerja setiap anggota kerjanya serta bisa memperoleh misi dalam organisasi bisnis, maka dari itu sangat perlu semangat untuk para pekerja agar dapat menghasilkan kegiatan yang lebih sempurna dan efektif. Menurut Lubis, dkk. (2018), motivasi merupakan tata cara yang berawal terhadap pengertian dari fisiologis serta psikologis yang mengatur kegiatan serta motivasi yang diarahkan dalam mencapai suatu misi yang tepat dalam organisasi bisnis. Sedangkan menurut Fahmi (2016), motivasi merupakan suatu kegiatan pada individu pada caranya sendiri supaya bisa mencapai misi dalam organisasi bisnis. Sesuai dengan argumentasi tersebut, bisa dikatakan kalau motivasi merupakan tata cara usaha yang sangat perlu saat melakukan penelitian tentang manajemen SDM. Motivasi menjadi krusial karena pimpinan mempekerjakan individu dan terintegrasi pada tujuan yang akan dicapai.

Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi bisnis yang melakukan semua kegiatan usahanya dalam memperoleh suatu misi yang sudah ditentukan, ada terdapat beberapa macam jenis karyawan yang mempunyai kegiatan serta haknya yang wajib dilakukan secara pribadi ataupun tidak yang memiliki misi yang akan dituju secara tepat. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja yaitu wujud dari tugas yang dihasilkan sesuai dengan standar yang didapat dari pribadi para karyawan saat melakukan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawabnya sendiri. Menurut Fahmi (2016) menyatakan kalau kinerja merupakan wujud yang didapat melalui suatu perusahaan, baik organisasi itu bersifat profit oriented serta non profit oriented yang diperoleh selama satu tahun. Sesuai dengan argumentasi yang sudah dijelaskan tersebut, bisa dikatakan bahwa kinerja yaitu tata cara dalam membuat suatu organisasi bisnis itu berjalan dengan baik untuk bisa memperoleh suatu misi yang akan dituju sesuai dengan tugas karyawan nya masing-masing yang sudah disahkan oleh suatu organisasi bisnis.

3. METODE RISET

Lokasi observasi yang dilaksanakan terdapat pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut. Jln Asahan km 3,5 Pematangsiantar. Populasi dalam observasi tersebut yaitu karyawan dalam bidang SDM yang ada di Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut. Memiliki 32 total karyawan kerja. Karya observasi dalam observasi tersebut yang digunakan yaitu observasi perpustakaan serta observasi secara langsung. Metode dalam memberikan keterangan yang dilakukan yaitu melalui tanya jawab secara langsung, memberikan angket serta memberikan naskah yang berupa dokumen suatu data data. Bentuk keterangan yang dilaksanakan pada observasi tersebut yaitu keterangan kualitatif serta kuantitatif. Wujud dari keterangan yang diperoleh melalui observasi tersebut berasal dari keterangan yang dilakukan secara langsung yang sudah di analisis yang bersifat deskripsi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Disiplin Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel 2 bisa diperoleh melalui metode yang sudah dilaksanakan keharusannya sesuai dengan pedoman pada pengucapan sumpah janji PNS pada jumlah rata-rata 3,88 sesuai dengan hasil jawaban yang tepat. Dalam hal ini, pengucapan sumpah janji PNS berlangsung pada kantor badan kepegawaian

daerah masing-masing peserta, serta dalam pelaksanaannya berlangsung secara tertip mengikuti semua prosedur arahan dari protokol dan diikuti oleh seluruh calon pegawai negeri sipil. Pada indikator pengucapan sumpah jabatan terdapat jumlah sebanyak 3,88 sesuai dengan hasil jawaban yang tepat. Pada pengucapan sumpah jabatan PNS dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu anggota CPNS, bersumpah dihadapan Tuhan untuk setia serta mematuhi terhadap UUD RI Tahun 1945 serta melakukan kegiatan dalam peraturan perundang-undangan, menjalankan tugas Jabatan, menjunjung etika jabatan, bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, menjaga integritas, tidak menyalahgunakan wewenang. Pada indikator menerapkan setia terhadap pancasila dengan jumlah sebanyak 4,16 sesuai dengan hasil yang tepat. Itu menunjukkan bahwa karyawan diminta agar patuh terhadap pancasila, memegang teguh ideologi pancasila serta menerapkan 5 (lima) sila pancasila dengan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Pada indikator menaati perundang-undangan dengan nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik. Dalam hal ini pegawai dituntut untuk setia, mematuhi dan mengakui UUD RI Tahun 1945 yaitu sebagai Dasar Negara serta menjalankan dan menaati peraturan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada indikator kemauan melakukan kegiatan dengan jumlah 3,09 sesuai dengan hasil yang tepat. Itu terjadi karena disebabkan oleh adanya delapan jumlah karyawan yang tidak mau mengerjakan kegiatan yang sudah diberikan. Pada indikator perilaku menjaga kehormatan negara terhadap jumlah sebanyak 3,78 sesuai hasil yang tepat. Pada indikator mengutamakan keperluan negara menjadi hal yang sangat penting terhadap jumlah sebanyak 3,38 sesuai hasil yang tepat. Itu terjadi disebabkan oleh adanya karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan individual dibandingkan tugasnya yang sudah diberikan, seperti keluar kantor sebelum jam istirahat sehingga berdampak pada belum terselesainya pekerjaan yang diberikan para manajer. Pada indikator memegang rahasia serta sebanyak 3,69 dengan wujud yang efektif. Hal ini dapat dilihat bahwa tersimpannya rahasia instansi dengan baik dan tidak tersebar pada pihak yang tidak bertanggungjawab, seperti rahasia keuangan untuk anggaran pembelanjaan pegawai dan alat kerja.

Pada indikator bekerja dengan jujur terhadap jumlah sebanyak 3,84 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai tidak melakukan tindak korupsi, kolusi dan nepotisme di area kerja maupun di luar area kerja, serta tidak menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan merugikan orang lain, jika hal itu terjadi pegawai akan diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Pada indikator melapor tentang hal yang membahayakan negara terhadap jumlah sebanyak 3,84 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dibuktikan bahwa pegawai tidak segan melapor kepada pihak yang berwenang apabila ada sesuatu kejadian bersifat darurat seperti ada terduga teroris, perampok maupun bencana yang mengakibatkan bahayanya suatu instansi, masyarakat, maupun negara. Pada indikator menaati ketentuan jam kerja terhadap jumlah sebanyak 3,28 sesuai dengan hasil yang tepat. Dimana masih ada 15 pegawai yang kurang menaati peraturan seperti pada jam masuk, terlihat ada pegawai yang terlambat datang ke kantor sehingga tidak mengikuti apel pagi. Beberapa pegawai datang hanya sebatas untuk mengisi absensi atau *fingerprint*, pulang kerumah pada jam istirahat dan balik ke kantor hanya untuk *fingerprint*.

Pada indikator sasaran kinerja pegawai terhadap jumlah sebanyak 3,91 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dapat dilihat bahwa bahwa pegawai telah melakukan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya seperti melaksanakan pembuatan irigasi air di persawahan. Pada indikator menjaga barang milik negara terhadap jumlah sebanyak 3,84 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan terjaganya barang milik negara dengan baik serta difungsikan dengan semestinya seperti komputer, *scanner*, *printer*, dan kendaraan dinas. Pada indikator memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat terhadap jumlah sebanyak 3,59 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan pegawai memberikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat telah maksimum sesuai ketentuan yang berlaku.

Pada indikator potensial melakukan kegiatan terhadap jumlah sebanyak 3,16 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang kurang mahir dalam menggunakan komputer, sehingga kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada indikator kesempatan mengembangkan karir kepada bawahan dengan terhadap jumlah sebanyak 3,84 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dapat dilihat adanya pengembangan karir atau kenaikan pangkat regular bagi pegawai yang memiliki sekurang-kurangnya mengabdikan minimal 4 tahun sejak pangkat terakhir diberikan, serta memiliki unsur SKP yang nilai semuanya baik, serta SK terakhir penjabat nilai SKP serta fotokopi dari Surat Pernyataan Pelantikan Atasan Penilai dan juga Pejabat Penilai Atasan, ini untuk keperluan *entry* data di sapk.bkn.go.id. dengan pemenuhan persyaratan tersebut maka pegawai dapat mengikuti tes untuk kenaikan jabatan.

Pada indikator menaati peraturan kedisiplinan terhadap jumlah sebanyak 3,22 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang tidak mau menjalankan perintah kedisiplinan yang ditugaskan oleh pimpinan kepada bawahan. Pada dimensi menjauhi larangan dengan indikator tidak menyalahgunakan wewenang terhadap jumlah sebanyak 3,22 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan terdapat 8 orang pegawai yang menyalahgunakan wewenang yang diberikan untuk kepentingan pribadi, seperti tidak datang tepat waktu, tidak ikut apel pagi dan sore, keluar pada jam kerja. Pada indikator kesadaran tidak menjadi perantara demi mendapatkan keuntungan pribadi terhadap jumlah sebanyak 3,84 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai tidak menerima suap dari pihak manapun dalam melaksanakan tugas dan menjalankan kewajibannya, dan apabila anggota PNS melanggar akan diberikan sanksi yang berlaku.

Pada indikator tidak bekerja untuk negara lain terhadap jumlah sebanyak 4,06 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dapat dilihat setiap anggota yang bekerja di negara lain tanpa adanya surat keputusan untuk pindah tugas dinegara, maka pegawai yang melanggar aturan akan diberikan sanksi yaitu gugurnya status kepegawaian negeri sipilnya. Pada indikator tidak bekerja bagi organisasi bisnis asing terhadap jumlah sebanyak 3,88 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan pegawai menganggap bahwa status sebagai aparatur sipil negara merupakan pekerjaan yang paling aman bagi kebanyakan orang seperti terhindar dari resiko pemecatan, pangkat dan golongan diberikan seiring masa kerja dan gaji cenderung naik mengikuti pangkat dan jabatan. Pada indikator tidak memiliki barang negara secara tidak sah terhadap jumlah sebanyak 3,88 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai hanya dapat memakai fasilitas negara sesuai dengan kebutuhan dan keperluan pegawai, seperti komputer, mesin *print*, kendaraan dinas dan alat tulis kantor lainnya. Pada indikator melakukan kegiatan bersama dengan atasan demi kepentingan pribadi terhadap jumlah sebanyak 3,69 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan adanya peraturan kedisiplinan, yang mengatur batas dan jarak antara pegawai dan pimpinan, yang dimaksud agar tidak terjadi persengkongkolan dalam ruang lingkup organisasi.

Pada indikator tidak memberi hadiah pada seseorang untuk diangkat dalam jabatan terhadap jumlah sebanyak 3,94 sesuai dengan hasil yang tepat. Dalam hal ini tidak dibenarkan pegawai memberi hadiah dalam jabatan, hal tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi kolusi di dalam lingkungan organisasi. Pada indikator tidak menerima hadiah yang berkaitan terhadap jumlah sebanyak 3,69 sesuai dengan hasil yang tepat. Selanjutnya, tidak dibenarkan bagi seorang pegawai atau atasan menerima sesuatu berupa hadiah dan sejenisnya dalam rangka kenaikan jabatan, karena melanggar etika disiplin PNS yang dapat dikenakan sanksi bagi pegawai yang melakukannya. Pada indikator tidak bersikap sewenang-wenang kepada bawahan terhadap jumlah sebanyak 3,91 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dapat dilihat bahwa atasan tidak bersikap sewenang-wenang terhadap para karyawannya karena adanya batas-batasan dan peraturan yang berlaku. Pada indikator tidak memberikan pelayanan kepada masyarakat terhadap jumlah sebanyak 3,88 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai menerima masyarakat yang datang ke Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon dengan baik, saat meminta dalam pembuatan irigasi air untuk persawahan.

Pada indikator tidak menghalangi tugas kedinasan terhadap jumlah sebanyak 3,38 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan kedinasan seperti terjun langsung untuk meninjau lokasi pengirigasian air ke desa-desa tertentu. Pada indikator tidak menjadi peserta kampanye pemilu yang memakai atribut PNS terhadap jumlah sebanyak 3,88 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini sejalan dengan PP No 53 Tahun 2010, bahwa setiap anggota PNS di larang menjadi peserta kampanye, apabila itu terjadi akan dikenakan sanksi yang berlaku seperti tindak disiplin.

Pada indikator tidak menguntungkan salah satu calon peserta pemilu terhadap jumlah sebanyak 3,88 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan setiap anggota PNS diwajibkan bersifat netral dalam pemilihan dan tidak mendukung atau mengorasionkan satu kandidat tertentu dikhalayak ramai. Pada indikator tidak mendukung calon kepala daerah dengan fasilitas negara terhadap jumlah sebanyak 3,81 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini karenakan setiap Pegawai Negeri Sipil tidak berhak ikut mengkampanyekan salah satu calon anggota kepala daerah, baik itu Lurah, Camat, Bupati, Gubernur, DPRD, DPD maupun presiden kepada masyarakat. Karena itu bukan wewenang dari Pegawai Negeri Sipil ditambah lagi menggunakan fasilitas negara, maka Pegawai Negeri Sipil akan dikenakan sanksi yang berat.

Pada indikator terakhir tidak mendukung calon peserta pemilu menggunakan fasilitas negara terhadap jumlah sebanyak 3,41 sesuai dengan hasil yang tepat. Hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil tidak berhak menguntungkan/memenangkan salah satu kandidat karena itu melanggar etika PNS. Dari total jawaban responden mengenai disiplin kerja terdapat hasil yang berada pada jumlah sebanyak 3,70 sesuai dengan hasil yang tepat. Jumlah yang paling banyak yaitu 4,16 sesuai dengan hasil yang tepat dan berada pada dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator menerapkan Pancasila ketika bekerja. Untuk nilai terendah pada indikator melaksanakan tugas kedinasan terhadap jumlah sebanyak 3,09 dengan hasil yang tepat.

Motivasi Kerja pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Dapat dikatakan dalam metode pada keinginan dalam pencapaian sesuai indikasi saat menaikkan jumlah sebanyak 3,44 jawaban tinggi. Hal ini dapat adanya pelatihan pengembangan kreativitas yang diberikan instansi kepada pegawai, seperti pelatihan pendidikan dasar yang bertujuan untuk mengasah keterampilan dan kemampuan dalam menggunakan peralatan kerja. Indikator usaha yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan ilmu supaya memperoleh hasil pekerjaan yang baik pada jumlah 3,69 sesuai dengan hasil yang tinggi. Itu bisa dilihat bahwa para karyawan mengikuti pelatihan diklat yang diselenggarakan oleh badan kepegawaian daerah untuk mengembangkan kemampuan, keprofesionalan pegawai dalam bekerja. Indikator dorongan yang diterima pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal berada pada nilai 3,06 jawaban cukup tinggi. Hal ini dikarenakan Dinas Pengelolaan Irigasi dan Sumber Daya Air kurang mendukung atau tidak memberikan penghargaan kepada pegawai atas pencapaian target kerja yang dilakukan. Indikator jenjang pendidikan yang dimiliki berada pada nilai 3,16 jawaban cukup tinggi. Hal ini dikarenakan pegawai pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon rata-rata memiliki pendidikan tamatan SMA sederajat, sehingga membuat kurangnya pencapaian kinerja.

Dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator hubungan dengan Pimpinan dengan nilai 4,09 jawaban tinggi. Hal ini dapat dilihat terjalinnya kerjasama antara pimpinan dan pegawai, seperti saling mengkoordinasikan pekerjaan dalam membuat program kinerja dibidang pemerintahan, koordinasi dan penyusunan rencana program dan anggaran, koordinasi bahan laporan kinerja dan laporan pelaksanaan tugas lainnya. Indikator penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap hasil kerja dengan nilai 3,81 jawaban tinggi. Hal ini dapat dilihat adanya respon balik yang diberikan pimpinan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan pimpinan memberikan saran dan masukan atas laporan hasil kerja pegawai. Indikator penghargaan yang diberikan rekan kerja dengan nilai 4,22 jawaban sangat

tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai saling menghargai hasil kinerja pegawai lainnya dengan cara memberikan saran dan masukan serta saling membantu jika ada kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator hubungan dengan rekan kerja dengan nilai 4,16 jawaban tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai saling menjaga silaturahmi antar sesama pegawai, serta menjaga kerukunan dalam bekerja.

Dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator jabatan yang diperoleh saat ini berada pada nilai 3,69 jawaban tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai puas dengan jabatan yang diperoleh saat ini karena memiliki kedudukan, jabatan dan golongan. Indikator usaha dalam meningkatkan jabatan yang lebih tinggi dengan nilai 3,38 jawaban cukup tinggi. Hal ini dikarenakan pegawai sudah merasa puas dengan jabatan yang dimiliki sehingga rendahnya antusiasme pegawai untuk memiliki kedudukan yang lebih tinggi serta kurangnya dukungan instansi yang diberikan kepada pegawai untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi sehingga kurangnya tercipta persaingan dan kemajuan dalam instansi. Indikator pengembangan karir yang ada di instansi dengan nilai 3,34 jawaban cukup tinggi. Dalam hal ini pengembangan tidak ada diberikan kepada pegawai, kenaikan jabatan serta golongan sudah diatur oleh pemerintah. Indikator kesesuaian pendidikan dengan jabatan berada pada nilai 3,19 jawaban cukup tinggi. Hal ini dikarenakan terdapat pegawai yang memiliki pendidikan sarjana tetapi pegawai memiliki jabatan yang lebih rendah dari pada pegawai yang berpendidikan SMA.

Dari total jawaban responden mengenai motivasi terdapat hasil yang berada pada rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban tinggi. Nilai tertinggi dengan rata-rata 4,22 dengan kriteria jawaban sangat tinggi berada pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator penghargaan yang diberikan rekan kerja. Untuk nilai terendah pada dimensi kebutuhan akan prestasi dengan indikator dorongan yang diterima pegawai untuk mencapai prestasi kerja baik nilai rata-rata 3,06 dengan kriteria jawaban cukup tinggi.

Kinerja Pegawai Kantor UPT Pengelolaan Irigasi BahH Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Dapat dijelaskan pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator pencapaian target kerja berada pada nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat dilihat terselesaikan penyusunan rencana kerja dan keuangan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan program dan keuangan serta melakukan penatausahaan dan penatalaksanaan keuangan, melaksanakan penyelenggaraan administrasi membuat laporan bulanan. Indikator pertanggungjawaban hasil kerja dalam instansi dengan nilai 3,88 jawaban baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai bertanggungjawab penuh atas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai tanpa melempar tanggungjawab dan kesalahan kepada pegawai lain, serta kepala bidang yang mengawasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai karena membawahi langsung pada sub bagiannya. Pada indikator kualitas hasil berada pada nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dikarenakan pegawai melakukan pekerjaan secara rutinitas sehingga pegawai mahir di dalam bidangnya sehingga hasil pekerjaannya memiliki kualitas di dalam pekerjaannya serta disesuaikan pada kemampuan dan keahlian pegawai yang mendukung pekerjaan terlaksana dengan benar. Pada indikator tingkat ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dikarenakan adanya pegawai yang kurang tertib dalam melaksanakan pekerjaannya seperti keluar kantor sebelum jam istirahat, dan tidak menyelesaikan pekerjaan secara tuntas.

Indikator tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai 3,38 jawaban cukup baik. Hal ini dikarenakan adanya pegawai adanya kurang mahir dalam menggunakan komputer dalam membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dengan nilai 3,34 jawaban cukup baik. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai yang sering terlambat menyerahkan hasil pekerjaannya kepada atasan, faktor penyebabnya adalah pegawai yang tidak serius dalam mengerjakan tugasnya dan sering mengulur-ulur waktu sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Pada indikator penggunaan anggaran berada pada nilai rata-rata 4,31 dengan kriteria jawaban sangat baik. Hal ini dikarenakan adanya dana yang dikhususkan

atau dipersiapkan oleh atasan dan dirincikan oleh bendahara yang akan diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan seperti dana untuk melakukan perjalanan dinas dan pembelian peralatan kantor. Pada indikator pertanggungjawaban menyusun anggaran berada pada nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan, kepala keuangan dan bendahara mampu mempertanggungjawabkan atas penyusunan anggaran untuk keperluan pekerjaan dan dapat dibuktikan melalui bukti-bukti yang kongkrit seperti kwitansi dan sebagainya.

Pada dimensi perilaku kerja dengan indikator tingkat pelayanan berada pada nilai rata-rata 3,47 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai mulai berorientasi melakukan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pada indikator sikap anda dalam memberikan pelayanan berada pada nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai bersikap ramah terhadap masyarakat yang datang ke Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Indikator etika pegawai dalam instansi dengan nilai 3,91 jawaban baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai menjaga sopan santun dalam bekerja seperti menjaga tata krama dalam berbicara dan memakai pakaian yang sopan. Indikator kemampuan dalam instansi dengan nilai 3,91 jawaban baik. Hal ini dapat dilihat pegawai memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing karena adanya pembagian *job description* dan *job specification* yang diatur oleh pimpinan. Indikator komitmen dengan nilai 3,38 jawaban baik. Hal ini dikarenakan adanya beberapa pegawai yang masuk kerja namun tidak melakukan tugas yang diberikan oleh atasan dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya. Pada indikator kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah berada pada nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban baik. Hal tersebut dapat dilihat bahwa pegawai sadar akan tugas dan kewajibannya serta pegawai memiliki kematangan dalam berfikir dan kedewasaan sehingga tidak perlu diperintah untuk melakukan pekerjaan.

Pada indikator kerjasama antar sesama pegawai berada pada nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dikarenakan pegawai mau saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Pada indikator hubungan dengan atasan dengan nilai 3,91 jawaban baik. Hal ini dapat dilihat bahwa terjalinya hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan seperti pengkoordinasian pekerjaan dan laporan-laporan pekerjaan. Secara keseluruhan terlihat bahwa kinerja pegawai berada pada nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator menggunakan anggaran untuk keperluan pekerjaan berada pada nilai rata-rata 4,31 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai terendah dengan indikator mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan berada pada nilai rata-rata 3,34 dengan kriteria jawaban cukup baik.

Deskriptif Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen, yakni disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai. Dengan program SPSS versi 21, maka diperoleh hasil pengujian berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	5,402	7,756	
	Disiplin	,375	,070	,642
	Motivasi kerja	,234	,097	,290

Sumber: Pengelolaan kuesioner (2020)

Berdasarkan hasil pengelolaan data kuesioner pada tabel 5.6 diperoleh persamaan regresi berikut: $\hat{Y} = 5,402 + 0,375X_1 + 0,234X_2$, artinya jika disiplin kerja naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai senilai 0,375 satuan, dan jika motivasi naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai senilai 0,234 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Dengan bantuan program *SPSS Versi 21*, didapat hasil perhitungan koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,802^a	,643	,618	3,587

Sumber: hasil pengelolaan data kuesioner dengan *SPSSversi 21* (2020)

Menurut tabel diatas didapatkan hasil dari koefisien korelasi total $r = 0,802$ maksudnya adalah adanya relasi yang besar serta yang baik bagi dorongan dalam Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut, berdasarkan tabel 3.6.

Koefisien determinasi 0,643 maksudnya banyak sedikitnya hasil kerja dari para karyawan dalam Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut sebanyak 64,3% dijelaskan oleh disiplin kerja serta dorongan dibandingkan terhadap kelebihannya sebanyak 35,7% dijelaskan oleh faktor lain seperti variable kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan loyalitas pegawai dan proses yang tidak dibahas pada variabel ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilaksanakan melalui simultan artinya dikerjakan agar dapat memperoleh suatu jawaban dugaan sementara. Pengujian dugaan sementara tersebut dilaksanakan supaya bisa memperoleh suatu variable yang berkaitan dengan para karyawan. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maupun signifikan $\leq 0,05$, oleh sebab itu H_0 tidak diterima, maksudnya adalah memiliki keterkaitan terhadap suatu variable.

Tabel 3. Hasil Uji F Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	671,612	2	335,806	26,101	,000^b
1 <i>Residual</i>	373,107	29	12,866		
<i>Total</i>	1044,719	31			

Berdasarkan tabel 5.12 tersebut didapatkan total F_{hitung} sebanyak $26,101 > F_{tabel}$ terhadap $(0,05 ; 2 \text{ vs } (32-2-1=29))$ sebanyak 3,33 serta signifikan $0,000 < 0,05$, oleh sebab itu H_0 tidak diterima, maksudnya adalah suatu dorongan dalam Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pratiwi (2014) yang memperlihatkan jika suatu dorongan dalam melakukan aktivitasnya memiliki hasil yang baik terhadap para karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian selanjutnya yaitu agar dapat memperoleh suatu dorongan pada karyawan dalam melakukan tugasnya secara parsial. Dalam memperolehnya, oleh sebab itu dilaksanakan pengujian dari aplikasi SPSS, sesudah itu bisa diketahui jumlah regresi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun signifikan $\leq 0,05$ oleh sebab itu H_0 tidak diterima.

Tabel 4. Uji t Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	,916	,367
Disiplin	6,331	,000

Sumber: Pengelolaan data kuesioner dengan SPSS versi 21 (2020)

Berlandaskan pada tabel 5.13 tersebut didapatkan jumlah t_{hitung} terhadap variabel X_1 (disiplin) sebanyak 6,331 > melalui t_{tabel} terhadap $df = n-2$ (32-2=30) sebanyak 2.04227 signifikan 0,000 < 0,05, oleh sebab itu H_0 tidak diterima, disiplin mempunyai hasil yang baik bagi karyawan dalam Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut, sejalan terhadap observasi yang dilaksanakan oleh Fatmala, dkk. (2019), wujud dari observasinya adalah memperlihatkan hasil dari pekerjaan para karyawan yang mempunyai hasil yang baik serta signifikansi.

Pembahasan

Disiplin pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Menurut hasil yang diperoleh dari dua dimensi yang digunakan di pada penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa disiplin dapat dikatakan baik. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban tinggi. Namun masih ada beberapa indikator yang nilainya dibawah nilai rata-rata untuk diperbaiki hasilnya. Pada dimensi menjalankan kewajiban dengan indikator kemauan melaksanakan tugas kedinasan dengan nilai rata-rata 3,09 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan hukuman berupa teguran kepada pegawai yang tidak menjalankan tugas kedinasannya seperti meninjau lokasi pembuatan irigasi air dan pembersihan di pintu air agar sistem pengairan dapat berjalan lancar. Indikator mengutamakan kepentingan negara menjadi hal utama dengan nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan sanksi disipliner sesuai yang berlaku didalam instansi, sehingga pegawai patuh terhadap peraturan instansi. Pada indikator memegang rahasia dengan nilai rata-rata 3,69 dengan kriteria jawaban baik. Sebaiknya seluruh pegawai tetap menjaga rahasia instansi dan tidak membocorkan perihal sekecil apapun kepada pihak yang tidak berkepentingan.

Pada indikator menaati jam kerja berada pada nilai rata-rata 3,28 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pimpinan memberikan teguran dan reward secara seimbang, sehingga pegawai sadar akan tanggungjawabnya. Pada indikator memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan nilai rata-rata 3,59 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pemberian arahan kepada pegawai serta melatih pegawai untuk lebih bersabar dalam memberikan pelayanan kepada pihak yang dilayani. Pada indikator kemampuan melaksanakan tugas dengan nilai rata-rata 3,16 kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan

memberikan pelatihan menggunakan komputer bagi pegawai yang kurang mahir dalam mengoperasikan komputer. Pada indikator menaati peraturan kedisiplinan dengan nilai rata-rata 3,22 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan teguran dan hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan serta memberikan reward bagi pegawai yang menaati peraturan kedisiplinan.

Pada dimensi menjauhi larangan dengan indikator tidak menyalahgunakan wewenang dengan nilai rata-rata 3,22 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pengawasan serta diberlakukan hukuman berupa teguran kepada pegawai. Pada indikator melakukan kegiatan bersama dengan atasan demi kepentingan pribadi dengan nilai rata-rata 3,69 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara adanya kesadaran dari diri sendiri untuk tidak melakukan persengkongkolan antara pegawai dengan pimpinan. Pada indikator tidak menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dengan nilai rata-rata 3,69 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kesadaran diri antar pegawai untuk tidak melakukan hal yang dilarang oleh undang-undang. Pada indikator tidak menghalangi tugas kedisiplinan dengan nilai rata-rata 3,38 dengan kategori jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara melakukan pendekatan, pemberian perhatian dan pengarahan, agar pegawai mau melaksanakan tugas kedisiplinan. Pada indikator terakhir tidak mendukung calon peserta pemilu menggunakan fasilitas negara dengan nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pemerintah memberikan pengawasan seluruh aparatur sipil negara pada saat melaksanakan pemilihan kepala daerah, agar tidak menyalahgunakan wewenangnya. Adapun faktor yang mendukung untuk meningkatkan disiplin menurut Sutrisno (2011), yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tindakan perhatian kepada para pegawai.

Motivasi Kerja pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Menurut hasil yang diperoleh dari tiga dimensi yang digunakan di dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja Utara dapat dikatakan baik dari sasaran kinerja pegawai maupun perilaku kerja. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner yang di peroleh nilai rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa indikator yang nilainya dibawah nilai rata-rata untuk diperbaiki hasilnya. Pada dimensi kebutuhan akan prestasi dengan indikator usaha dalam mengembangkan kreativitas dengan nilai 3,44 jawaban tinggi. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan pelatihan secara berkala kepada pegawai, agar pegawai terus dapat mengembangkan kreativitas, keterampilan serta penambahan wawasan dalam berkarya dan bekerja. Indikator dorongan yang diterima pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal berada pada nilai 3,06 jawaban cukup tinggi. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pimpinan mendukung dan memberikan penghargaan berupa insentif atas pencapaian target kerja yang telah dilakukan oleh pegawai.

Indikator jenjang pendidikan yang dimiliki berada pada nilai 3,16 jawaban cukup tinggi. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara instansi memberikan peluang bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator usaha dalam meningkatkan jabatan yang lebih tinggi dengan nilai 3,38 jawaban cukup tinggi. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pemberian motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi dan jabatannya. Indikator pengembangan karir yang ada di instansi dengan nilai 3,34 jawaban cukup tinggi. Hal ini dapat ditingkatkan dengan adanya pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karir yang akan berdampak pada hasil kinerja. Indikator kesesuaian pendidikan dengan jabatan

berada pada nilai 3,19 jawaban cukup tinggi. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara menyesuaikan ulang tentang jabatan dan kesesuaian pendidikan, agar sinkron dengan kemampuan dan keahlian. Adapun faktor yang mendukung untuk meningkatkan motivasi menurut Sutrisno (2011), yaitu: keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Kinerja Pegawai Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Menurut hasil yang diperoleh dari dua dimensi yang digunakan di dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan baik dari sasaran kinerja pegawai maupun perilaku kerja. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner yang di peroleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa indikator yang nilainya dibawah nilai rata-rata untuk diperbaiki hasilnya. Pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator tingkat ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pimpinan memberikan pengarahan dan pengawasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai tertib dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai 3,38 jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan kepada pegawai yang kurang mahir dalam menggunakan komputer. Indikator ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dengan nilai 3,34 jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara membuat schedule kerja, serta adanya pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga pegawai dapat memaksimalkan jam kerja

Pada dimensi perilaku kerja dengan indikator tingkat pelayanan berada pada nilai rata-rata 3,47 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan serta pimpinan ikut mengawasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai mampu bekerja lebih baik lagi. Pada indikator sikap anda dalam memberikan pelayanan berada pada nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan lagi, serta pegawai harus lebih meningkatkan kesabaran, keramahan, dan menjaga etika dan tidak membedakan masyarakat yang datang. Indikator komitmen dengan nilai 3,38 jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pengarahan dan pengawasan kepada pegawai, agar pegawai memiliki komitmen dalam bekerja. Berdasarkan hasil evaluasi tentang kinerja pegawai, perlu dilakukan perbaikan dengan cara memeriksa kembali hasil pekerjaan pegawai, memiliki rasa tanggungjawab, memberikan target kerja, berorientasi terhadap pelayanan, memberikan pelatihan komputer kepada pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Bangun (2012) suatu kinerja dapat diukur melalui: kualitas pelayanan, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil Analisa dari regresi linier berganda memperlihatkan bahwa terdapat hasil yang baik bagi cara kerja para karyawan yang ada dalam Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut. Hasil Analisa dari koefisien korelasi didapatkan hasil berupa keterkaitan yang baik serta tepat dari cara kerja para karyawan terhadap dorongan untuk melakukan pekerjaan. Lalu besar kecilnya hasil kerja para karyawan bisa dipertegas bagi cara kerja para karyawan serta dorongan para karyawan dalam Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut. Hasil pengujian pada dugaan sementara bersifat simultan terhadap uji F oleh sebab itu H_0 tidak diterima, maksudnya adalah terdapat keterkaitan yang mempunyai hasil yang baik serta signifikansi pada cara kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap dorongan yang dilakukan para karyawan saat bekerja. Hasil pengujian pada dugaan sementara bersifat parsial terhadap uji t

oleh sebab itu H0 tidak diterima, maksudnya adalah adanya hasil yang baik serta signifikansi pada cara kerja yang dilakukan para karyawan terhadap dorongan yang dilaksanakan para karyawan saat bekerja.

Untuk meningkatkan disiplin kerja dalam kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut seharusnya para manajer mengasih sanksi berupa teguran kepada pegawai yang tidak menjalankan tugas kedinasannya seperti meninjau lokasi pembuatan irigasi air dan pembersihan di pintu air agar sistem pengairan dapat berjalan lancar. Untuk meningkatkan motivasi dalam kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Sumber Daya Air, Cipta Karya serta Tata Ruang, Sumut seharusnya para manajer mendukung serta memberikan hadiah berupa insentif atas pencapaian target kerja yang sudah dilaksanakan para karyawan. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara membuat shcedule kerja, serta adanya pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan, sehingga pegawai dapat memaksimalkan jam kerja. Sehubungan terhadap keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis, observasi yang dilakukan ini mempunyai banyak kekurangan serta belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat menyebabkan pada para karyawan dalam sebuah organisasi bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, Agnes, dkk. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, TBK. Cabang Pematangsiantar. Stie Sultan Agung Jurnal Manajemen Maker. Volume 2, Nomor 2.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Ilham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ibrahim. 2015. The Impact of Motivation On Employee Performance In The Manufacturing Industry In Ghana U.S.A AIU Journal Management. [Http://www.academia.edu/19594561/The_Impact_Or_Motivation_On_Employee_Performance_In_The_Manufacturing_Industry_In_Ghana](http://www.academia.edu/19594561/The_Impact_Or_Motivation_On_Employee_Performance_In_The_Manufacturing_Industry_In_Ghana). Volume 1. Nomor 5.
- Kusuma. Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria. Semarang : Universitas Negeri Semarang. Skripsi.
- Lie, D., Sherly, S., Dharma, E., & Sudirman, A. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>
- Lubis, Syaifuddin, dkk. 2018. Pengantar Manajemen. Medan: Madenatera.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, A 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Jurnal Marker. Volume 1, Nomor 2.
- Robbins. Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. Manajemen. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sahir, S. H., Fadhli, M., Sudirman, A., Hasibuan, A., Chamidah, D., Salmiah, Sherly, Revida, E., Simarmata, J., & Purba, S. (2020). Keterampilan Manajerial Efektif. Yayasan Kita Menulis.
- Sisca dkk, 2020. Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Medan. Yayasan Kita Menulis.

- Suyuthi dkk, 2020. Teori, Tujuan dan Fungsi Dasar Dasar Manajemen. Cetakan pertama. Medan. Yayasan kita menulis.
- Yulanda dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar. Jurnal Maker. Volume 3, Nomor 2.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.